

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

ConfeBask



Guía de Empresas con buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, familiar y personal



7. Fichas de las Empresas Seleccionadas (De 86 a 200 personas)		
	01 - XUPERA	86
	02 ECAMACTED	00

8. Fichas de las Empresas Seleccionadas (201 o más personas

1. Presentación		4
2. Explicación de las Fichas		6
3. Presentando la Guía		8
4. Conclusiones		12
5. Propuestas de Futuro		22
6. Fichas de las Empresas Seleccionadas (Hasta 85 trabajadores) 27		ОП
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	as (Hasta 85 tradajadores)	27
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA	28
6. Fichas de las Empresas Seleccionada		
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA	28
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q	28 32
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA	28 32 36 40 44
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT	28 32 36 40 44 48
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA	28 32 36 40 44 48 52
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P40 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA 08 - FARMACIA GALVANO	28 32 36 40 44 48 52 56
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA 08 - FARMACIA GALVANO 09 - PRYSMA	28 32 36 40 44 48 52 56 60
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P40 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA 08 - FARMACIA GALVANO 09 - PRYSMA 10 - MURGIBE	28 32 36 40 44 48 52 56 60 64
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P4Q 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA 08 - FARMACIA GALVANO 09 - PRYSMA 10 - MURGIBE 11 - VADILLO ASESORES	28 32 36 40 44 48 52 56 60 64 68
6. Fichas de las Empresas Seleccionada	01 - COTRANSA 02 - P40 03 - TORRE ZURI EGOITZA 04 - TXOKO PIPERRAK 05 - LOTURA 06 - IPARBIT 07 - TISA 08 - FARMACIA GALVANO 09 - PRYSMA 10 - MURGIBE	28 32 36 40 44 48 52 56 60 64

01	- FUCHOSA	96
02	? - ARTECHE	100
03	B - IVERMÁTICA	104
04	- ESTANDA	108
05	5 - ASKORA PLUS	112

Ecsentación

En buena parte de las sociedades europeas no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares que recaen, de manera mayoritaria, en las mujeres, condicionando su participación y permanencia en el empleo. En estos años, los avances legislativos, la negociación colectiva y las prácticas derivadas de acuerdos entre los interlocutores sociales, han ido dirigidos en buena parte a la protección de la maternidad y a garantizar algunas condiciones de trabajo que facilitan mayormente la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres.

- * Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 - * Ley 4/ 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres C.A.E.

Según la regulación normativa:

La Ley en su Capítulo VI aborda la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, del Título III (Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención)

- * Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (ESTATAL). Capitulo II- Igualdad y Conciliación.
 - * V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE- Directrices IX Legislatura:

Plan aprobado el 29 de Junio de 2010 en el Consejo de Gobierno responde al mandato de la Ley de Igualdad y marca las directrices que en políticas de igualdad se han de seguir desde los tres niveles de las administraciones públicas vascas; estando en consonancia con las políticas de igualdad, acuerdos e instrumentos jurídicos de carácter estatal, europeo y mundial.

Se ha dado un salto cualitativo en las políticas de igualdad en la CAE, y ya no hablamos de conciliación y corresponsabilidad, sino de organización social corresponsable;

En el V Plan para la Igualdad de la CAE, se dice "Para lograr una organización social responsable, no sólo es necesario que hombres y mujeres compartan los espacios y los tiempos, especialmente los domésticos y de cuidado de personas dependientes, sino que es necesaria también la implicación de las

empresas. La hegemonía del ámbito productivo ha de ser revisada para que en un nuevo reparto de los tiempos sociales pueda entrar también el trabajo reproductivo. Se trata de que la cultura organizacional se abra hacia la conciliación corresponsable. Para que esto ocurra es necesario que se implanten medidas de conciliación que las empresas faciliten su utilización y que sean asumidas especialmente por parte de los hombres."

En estos momentos, es necesario analizar el significado y trascendencia del concepto de conciliación reflexionando y experimentando nuevas estrategias de organización y nuevas maneras de trabajo dentro de las propias empresas. Se trata de revisar la cultura y formas de trabajo a fin de que vida privada y vida laboral no sean dos espacios antagónicos y excluyentes tanto para las mujeres como para los hombres.

Es en este contexto, donde **CONFEBASK** presenta un trabajo en formato de Guía que recoge experiencias prácticas y reales de empresas vascas de acuerdo a capitalizar métodos y formas de hacer en materia de conciliación. Con esta Guía se pretende transferir información y conocimiento sobre experiencias concretas, generando una cultura que potencie la conciliación, divulgando el valor que supone integrar prácticas conciliadoras en las empresas vascas, mediante ejemplos de beneficios y aportaciones concretas conseguidas a fin de asentar las bases para la definición de futuras políticas.

Confiamos que esta Guía sirva como documento de reflexión y sobre todo, de impulso y aliento para aquellas empresas que tienen claro que el centro de sus organizaciones son las personas, mujeres y hombres.

Desde **CONFEBASK** queremos agradecer a todas las empresas que han colaborado de una u otra manera en este proyecto y, de manera muy especial, a quienes ya han apostado por experimentar activamente su compromiso con la Conciliación de la vida en general de sus trabajadoras y trabajadores, ya que con ello están contribuyendo a contar con escenarios, en el ámbito privado y en el laboral, mas justos, más competitivos y más sostenibles.



Desde ya hace varios años, en la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) existe un claro compromiso con la mejora en la incorporación de mujeres y hombres en el tejido industrial, a través de diferentes proyectos y campañas que se han venido realizando desde su propio Plan Estratégico.

Trabajar desde la Orientación Profesional, sensibilizando a la sociedad y a las empresas sobre la rentabilidad de incorporar mujeres a ámbitos tradicionalmente más vetados a ellas, divulgar Buenas Prácticas de empresas que ya lo vienen haciendo, incorporar estrategias y herramientas que favorezcan la eliminación de estereotipos sexistas en el momento del acceso a las empresas como Estudios, Guías de acogida igualitarias, etc., son algunas de las muchas actividades que se han impulsado desde **CON-FEBASK.**

En estos momentos, queremos seguir aportando nuevas claves y experiencias que sigan favoreciendo la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, mejorando con ello, nuestro tejido empresarial y la economía de nuestra Comunidad, reflexionando sobre una de las claves estratégicas que con mas fuerza se está debatiendo e incorporando en las organizaciones, como es la gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas, mujeres y hombres que forman parte central de las empresas vascas.

Así pues, a continuación se presenta una **Guía de Empresas Vascas con Buenas Prácticas de Concilia- ción de la vida laboral, familiar y personal** cuyo objetivo no es otro que dar a conocer aquéllas prácticas óptimas en las que la conciliación resulta una ventaja competitiva en las empresas a fin de dotar de un mapa de posibilidades que permita, al resto del tejido empresarial, la puesta en marcha de medidas concretas según sus necesidades, a través de ejemplos concretos de quienes ya las han implantado.

Todo proyecto de "buenas prácticas" conlleva el enjuiciamiento de las prácticas realizadas y observadas por agentes externos a las organizaciones.

En caso de producirse una valoración positiva, es cuando se puede hablar de "buena práctica", siendo

el objeto del proyecto su identificación y reflejo en una ficha de interés para posibles lectores y lectoras lo que va a aportar valor al mismo.

Para ello, cobra especial importancia establecer **criterios de valoración homogéneos** como los diseñados para este proyecto y que pueden resumirse en:

٧	haber realizado una práctica con capacidad de ser transferida y con efectos positivos
٧	llevar tres años gestionando medidas de conciliación
٧	sensibilidad y convicción por parte de la Dirección y mandos intermedios
٧	contar con hombres que solicitan las medidas
٧	la existencia de un compromiso de revisión y actualización
V	tener formación en la materia ampliando el concepto de conciliación
٧	apuesta firme y decidida, avalada con hechos y datos objetivos de su implantación
٧	la existencia de buena comunicación de las medidas a la empresa en general (no sólo a las
	mujeres)
٧	la participación de la plantilla en la elaboración de las medidas.
٧	cambios culturales que rompan mitos sobre la incompatibilidad de la conciliación en detern
	nados cargos, sectores,
V	satisfacción por parte de las personas beneficiarias
٧	variedad de medidas
٧	tener un reconocimiento o premio en materia de conciliación
٧	recursos invertidos para el desarrollo de las medidas
٧	contar con un documento escrito

▼ disponer de medidas por encima de las normativas





El formato de la Guía se presenta dividida por volumen de plantilla de aquellas empresas finalmente seleccionadas, esto es, menos de 85, de 86 a 200 personas y mas de 201, teniendo presente recoger una muestra importante, tanto de los tres Territorios Históricos de la Comunidad como del ámbito de la Industria/Construcción y de los Servicios.

La presentación de las empresas está recogida en forma de fichas didácticas que intentan responder a estas cuestiones:

- 1. Datos generales de la empresa (plantilla, sector, territorio histórico, reconocimientos)
- 2. Flash de las buenas prácticas
- 3. Por qué se han implantado
- 4. Cuando se ha iniciado el proceso y la implantación de las medidas
- **5.** Breve descripción de las medidas consideradas como buenas prácticas
- 6. Proceso de implantación (reuniones de trabajo, análisis externos, participación en programas...)
- 7. Recursos empleados (materiales y humanos)
- 8. Resultados cuantitativos (en nº, cuantas personas se han acogido por sexo, edad y puesto)
- **9.** Resultados cualitativos: ventajas e inconvenientes o dificultades

Por último, en forma de testimonios, se recogen extractos de dos entrevistas: por una parte, se señala lo más significativo de la experiencia por parte de la persona entrevistada de la empresa y por otra parte, se recoge el testimonio de alguna persona de la plantilla que haya disfrutado de alguna de las medidas de conciliación implantadas a fin de conocer su valoración.

Características de la Empresa:

Se realizará una descripción del entorno donde se ha llevado a cabo la buena práctica, con datos referentes a:

- v Actividad principal.
- v Composición de la plantilla.
- v Personas según edad.
- v Personas según categoría profesional.
- v Tipo de Clientes.
- v Trayectoria.

Identificación de la Práctica:

En este apartado se explicará brevemente en qué consiste la buena práctica recogida.

Proceso de la Buena Práctica:

¿Porqué? ¿Porque se ha implantado esta acción en la Empresa?

¿Cuando? ¿En qué momento se comienza a desarrollar la acción?

¿Cómo? ¿Cual ha sido el proceso de creación e incorporación de la misma?

¿Resultados? Descripción de los resultados obtenidos tras la implantación de la acción.

Dificultades: Explicación de los posibles obstáculos que se han encontrado tanto en el proceso de creación como de incorporación de la acción.

Ventajas e Inconvenientes: Identificación de las posibles ventajas e inconvenientes de la aplicación de la acción y si ha supuesto un avance en la empresa y en qué sentido (una vez implantada la acción).

Recursos Empleados: ¿Qué recursos tanto materiales como humanos se han utilizado en la creación y aplicación de la acción?



Reflexión sobre el avance con testimonios:

Empresa: Se visibilizará mediante citas y extractos de las entrevistas, el significado de "Conciliación" para la empresa, así como cualquier aspecto que se considere destacable.

Plantilla: Igualmente, se reflejará el avance que ha supuesto para la plantilla, la incorporación de la conciliación en la empresa.

Una vez realizada la ficha, se ha validado su contenido con la empresa implicada a fin de reflejar fielmente y de la mejor manera posible, la experiencia llevada a cabo.





10



Esta Guía tiene como objetivo visibilizar aquellas empresas vascas que estén desarrollando e implementando Buenas Prácticas en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Cada ficha que se presenta a continuación, aporta en sí misma las valoraciones que desde la empresa se hace en cuanto al proceso y resultados de su política de Conciliación, tanto desde la perspectiva de los resultados y beneficios, como de aquellas dificultades que también se viven en la gestión de este nuevo aspecto en las organizaciones.

Antes de presentar las conclusiones generales del proyecto, es importante reconsiderar el contexto socio- económico en el que se están implantando las políticas de Conciliación en las organizaciones.

El concepto **CONCILIACIÓN** como tal, así como su incorporación en la gestión de las empresas, tiene una vida relativamente corta. No hace más de veinte años que desde algunas directrices europeas, en el marco de las Políticas de Igualdad, se empezaba a hacer eco la necesidad de atender a las necesidades personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente se ha hecho hincapié en la necesidad de reorganizar el ámbito laboral con más flexibilidad, valorando tanto los aspectos sociales como los económicos.

Esta misma reflexión nos lleva a ser conscientes, hoy en día, de que contamos con escasa trayectoria o con pocas prácticas a las que mirarnos en materia de Conciliación, con lo que se dispone de pocas referencias, modelos o estrategias novedosas originales y contrastadas.

Hablar de Conciliación es hablar de ir incorporando en las organizaciones otra forma de trabajar, otra cultura, romper estereotipos sexistas, es hablar de iniciar un PROCESO de cambio y de mejora y desde este enfoque de "ensayo – error", la Guía que se presenta a continuación aporta un interesante ejemplo

de diferentes y variadas empresas que van implementando, dentro de sus posibilidades, medidas por encima de lo que marca la normativa contando para ello, con procesos más o menos participativos.

Así pues, a nuestro parecer nos encontramos con una Guía que claramente puede resultar novedosa e interesante ya que con el ejemplo real defiende, entre otras cuestiones, que independientemente del tamaño de la empresa, del sector donde se encuentre ubicada, de si se trate de una empresa con mayoría de hombres o con mayoría de mujeres, trabajando a turnos, con relevos o centrada en la atención al público, la gestión de la Conciliación es decididamente un factor positivo de competitividad, que retiene el talento, que compromete a su gente, que amortiza la inversión de la formación y que va en consonancia con el nuevo paradigma y cultural empresarial.

En este sentido, a través de las experiencias seleccionadas se han podido detectar una serie de conclusiones generales que a continuación se destacan:

DISTORSION DEL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS

El estudio demuestra reiteradamente como se da una gran confusión tanto del propio concepto de conciliación como hacia quien se debe de dirigir y gestionar en una organización. En muy pocas ocasiones se relaciona la conciliación con otros aspectos que no sea la crianza, centrándose más en las mujeres que en la plantilla en general.

Si embargo, la realidad va demostrando que el aumento de la expectativa de vida y la consiguiente necesidad de cuidados a personas mayores, o con otro tipo de dependencias, el interés progresivo de mujeres y hombres por vivir más en plenitud los diferentes aspectos de su vida (la formación, el ocio, el deporte, las relaciones, la familia, el empleo, la política...) son también factores que van influyendo en la implementación de políticas de conciliación.

Iqualmente, las políticas orientadas a conseguir una Iqualdad real de mujeres y hombres en todos los



ámbitos de la sociedad, persiguen de manera contundente, que tienen que ir dirigidas y orientadas tanto a hombres como a mujeres, ya que en lo que tiene que ver con las cuestiones de la crianza y cuidados, las mujeres con empleo "siempre han conciliado".

ALGUNOS MITOS EN CUESTIÓN

Hoy en día, resulta muy habitual escuchar toda una serie de prejuicios o de mitos entorno a lo limitado, no oportuno o casi negativo que conlleva la puesta en marcha de las políticas de conciliación en el seno empresarial.

Este proyecto, a través de su investigación desde la práctica real y actual, ha podido dejar constancia de que efectivamente son más las recompensas que ofrece que los inconvenientes y de que, en muchas ocasiones, no se apuesta por ellas más por miedo a lo desconocido o por suposiciones infundadas, que por otros motivos más objetivos.

Conciliar cuesta dinero.

Las empresas que se presentan a continuación afirman, con total rotundidad, que lo que realmente es costoso es no garantizar la conciliación ya que implica tener una plantilla descontenta, con recelos y con mayor riesgo de absentismo. Para ellas, las medidas de conciliación son una estupenda inversión que genera compromiso y confianza entre sus trabajadoras y trabajadores...... "Genera un clima que no se paga ni con dinero".

No todas las empresas pueden Conciliar (Hostelería, Comercio, empresas con tres turnos...)

Se ha intentado recoger experiencias de empresas de producción con tres turnos, comercio, etc., que

rompan directamente con esta idea y quienes señalan que "si se quiere, siempre se puede".

Obviamente, estas empresas confiesan que esta política exige pararse a reorganizar el trabajo y los tiempos, pero que a la larga, es mucho más ventajoso en todos los sentidos. Así pues, en muchos casos, este proceso les ha animado a reorganizar su modelo de trabajo que ya no les ayudaba a crecer y en estos momentos consideran la conciliación como una estrategia clara de competitividad.

Conciliar no es para todo el mundo, resulta incompatible para el personal directivo.

A pesar de que esta idea todavía es un argumento de peso que se da en el ámbito empresarial (y también en lo político, lo social..., es decir, que los puestos de alta dirección son incompatibles con la vida personal y familiar), se ha buscado empresas que ayuden a ir cuestionándolo.

Como bien comenta algún empresario, la Conciliación hay que entenderla como un proceso, no es estática, y esto facilita poder organizar los tiempos, los recursos de manera flexible y adaptarla a cada circunstancia. Por otra parte, las nuevas tecnologías también están posibilitando romper el binomio de "trabajo=oficina" y abren nuevas posibilidades de escenarios y horarios para trabajar. En alguna empresa, el propio Gerente se ha impuesto ser ejemplo y un referente para la plantilla en cuanto a conciliación se refiere.

Conciliar "es cosa de mujeres".

A pesar de la evolución experimentada en normativas, los trabajos de carácter doméstico y las responsabilidades familiares y de cuidados siguen siendo atribuidos socialmente a las mujeres. Esto implica que, aunque el problema de la conciliación es una cuestión a resolver entre toda la sociedad en su conjunto, son las mujeres quienes están sufriendo los efectos de la ausencia de conciliación y en este sentido, las medidas que se están poniendo en marcha, son en su mayoría, pensadas para ellas.



La conciliación se ha asociado únicamente, y en la mayoría de las ocasiones, a la maternidad de las mujeres, es decir a TODAS las mujeres, ya que ambas identidades siempre han estado presentes en el imaginario social y por ende, en el imaginario empresarial.

A tal efecto, los medios de comunicación, la educación... siguen reproduciendo la atribución de roles en función del sexo y manteniendo esta división sexual de la actividad domestica y la actividad profesional. Así pues, se ha podido comprobar como esta idea es una constante en la mayoría de las empresas visitadas en este proyecto, tanto por parte de la empresa como por parte de la plantilla entrevistada.

Conciliar es cuidar de los niños y niñas.

Esta idea también se ha instaurado en la conciencia de todo el personal trabajador, reforzada por las medidas recogidas en el ordenamiento jurídico en ámbito laboral y en algunos convenios, donde las relaciona directa y únicamente con el tema de la maternidad, paternidad....es decir, la crianza.

Sin embargo, desde las recientes Leyes y Políticas de Igualdad se viene revisando esta limitación, orientando la Conciliación de las personas a todo lo que tiene que ver con su vida, entendida como algo no estático, en constante movimiento, relacionado tanto con lo personal (ocio, deporte, formación, relaciones sociales....) como con lo familiar, en una expresión más amplia de la crianza, es decir, todo aquello relacionado con los cuidados de las personas (parejas, personas mayores, enfermas, con adicciones. con minusvalías...)

En este sentido, algunas peticiones relacionadas con el deporte, por ejemplo, no se identifican como medidas de conciliación. Esta concepción más amplia del concepto ayudaría a intentar diseñar medidas próximas a cualquier necesidad de las trabajadoras y trabajadores con el fin último de "fidelizar y retener" al personal, si se entiende como el bien más necesario de la empresa.

Finalmente, en algunos casos, todavía se da cierta confusión entre medidas o políticas que facilitan el equilibrio vida-trabajo y aquellas que son claramente políticas o medidas de apoyo a las familias (premios, ayudas a la comunión,...)

¿EXISTEN VENTAJAS?

Una de las evidencias más positivas y reiteradas recogidas con este proyecto ha sido la rotundidad de todas las empresas al considerar la Conciliación como un aspecto de la gestión empresarial que conlleva más ventajas y resultados competitivos que dificultades.

Conviene recordar que los criterios para ser valorada como buena práctica ha sido contar con un documento, analizado, revisado, consensuado y aprobado por la empresa en su totalidad con medidas por encima de la normativa vigente en materia de Conciliación. En este sentido, algunas ventajas que se han ido repitiendo en el transcurso de las numerosas visitas realizadas, reconocen que disponer de un documento escrito ayuda a reducir ciertos miedos a la hora de solicitar permisos ya que al estar aprobado y difundido por toda la empresa, no impera la subjetividad de la persona a la que se le haría dicha solicitud. En otras palabras, se reducen las tensiones del día a día.

Es casi una máxima en todas las empresas el hecho de valorar la Conciliación como una estrategia que motiva al personal, que aumenta la fidelidad y mejora ampliamente el clima de trabajo. Con ello, la empresa siente que gana muchomás con personas comprometidas y motivadas ("hoy por ti/ mañana por mi") ya que no hay que hacer esfuerzos por "vigilar", sino aumentar y reforzar el nivel de responsabilidad y auto gestión de los trabajadores y las trabajadoras.

Las personas ("cliente interno") se sienten más satisfechas y eso se traduce en su "buen hacer" hacia el "cliente externo", con lo que también el rendimiento profesional es mayor.



En algunos casos, se apunta que implementar medidas de conciliación "ha forzado" a la empresa a reorganizarse de otra manera más eficaz y positiva, fomentando el valor del trabajo en equipo, por ejemplo.

Ventajas como **reducir el estrés de las personas** al tener más o menos resuelta cierta parte de su vida personal, centrándose mejor el tiempo dedicado al trabajo y valorarlo en las encuestas de satisfacción como un "atractivo" para captar a personas con talento, también se repiten en varias de las empresas seleccionadas.

Otras ventajas muy extendidas son la clara **reducción del absentismo laboral, menor rotación de personas y la retención de personas con talento.** Pensar en conciliación no solo es ventajoso para el trabajador o la trabajadora, sino también para la propia empresa, ya que en muchos casos se evitan jornadas reducidas, por ejemplo, **garantizando una mayor estabilidad en el empleo, mayor empleabilidad al fomentar la polivalencia** y una **reducción clara de costes** para la empresa.

ALGUNAS DIFICULTADES 0 INCONVENIENTES

Además de las dificultades señaladas en cada una de las fichas, se presentan a continuación algunos apuntes sobre aquellos inconvenientes más destacados a lo largo del proceso que han vivido estas empresas, que de antemano hay queseñalar, son más bien escasos.

Resulta evidente que, al tratarse de una apuesta más por el cambio en la cultura empresarial y en la forma de trabajar con las personas, todavía existen una serie de dificultades en el propio proceso de diseño e implantación de las medidas como pueden ser ciertas reticencias entre quienes se acogen o no a las medidas. En muchas ocasiones, parece ser que se da mayor nivel de **conflicto entre "colegas"** que con la empresa misma.

A pesar de contar con un documento escrito, cuyo contenido ha sido consensuado por la empresa, también se señala que, en algunas ocasiones, **los mandos intermedios pueden entorpecer o disuadir** a las personas para que no se acojan a estas medidas, a pesar de tenerlas aprobadas por la empresa.

A este respecto, se indica que el hecho de enviar la información únicamente por intranet, e-mail..., no siempre garantiza que la plantilla esté bien informada, ya que en ocasiones "se envía demasiada documentación y además, de difícil comprensión". Por otra parte, en alguna empresa todavía no se informa del Protocolo o del Plan de Conciliación en el momento de acogida a la empresa, siendo las compañeras y compañeros quienes se encargan de divulgarlas.

Con respecto a algunas medidas implementadas, las de **reducción de jornada no son consideradas por muchas trabajadoras como medidas de conciliación** ya que se trata de pagar menos por menos horas de trabajo, cuando en ocasiones, las personas necesitan más dinero por los gastos generados y les gustaría poder trabajar al 100%. En este sentido proponen medidas donde se mantenga el sueldo gestionando de otra manera el horario de trabajo. Es decir, las excedencias y las reducciones de jornada se perciben más como un castigo que como una medida positiva. Por otra parte, en algunas empresas son conscientes de que **aún se informa y presenta más a las mujeres que a los hombres sobre estas medidas de reducción de jornada.**

En este sentido, es obvio que muchas empresas tienen que rediseñar su forma de trabajo y en ocasiones hablan de hacer "verdaderos malabarismos" para poder llegar a todo: a las personas, a la clientela y a la productividad.

Finalmente, no entender adecuadamente el concepto de Conciliación lleva a muchas empresas, especialmente las de tamaño grande y de mayor antigüedad, a arrastrar políticas a favor de la familia (beneficios, premios, becas para hijas e hijos, cheque por comunión de hija o hijo...) que, en algunos casos,



no se extienden a los diferentes tipos de convivencia familiar que existen actualmente. De esta forma no se plantean medidas para la conciliación relacionadas con necesidades personales sino, únicamente con el entorno puramente familiar.





Repuestas de futuro

A modo de conclusión general, este proyecto pretende aportar algunas ideas a tener en cuenta en las nuevas dinámicas que se están diseñando en nuestro tejido empresarial a fin de que sea realmente competitivo y sostenible, adelantando, igualmente, reflexiones y propuestas para futuras políticas en materia de gestión empresarial.

Parece evidente que con las medidas escritas en las Leyes, Planes o Protocolos propios de Conciliación, no es suficiente para generar cambios e incorporar la Conciliación como una estrategia más de la empresa. Sabemos que las leyes, los planes..., son herramientas necesarias e imprescindibles, pero por sí solas no generan los cambios deseados. Así pues, sería importante, en la medida que se aprueban Protocolos específicos, dedicar recursos y tiempo para **sensibilizar a todo el personal de las empresas**. Igualmente, cobra especial importancia, **impulsar procesos de sensibilización dirigidos a los mandos intermedios** ya que son quienes tienen, en muchas ocasiones, mayor poder de influencia en el trabajador o trabajadora que la propia Dirección.

En este mismo sentido, y dado que la Conciliación está aportando un cambio en la cultura de las organizaciones, resultaría interesante **fomentar la formación especializada** en esta materia dentro de las propias empresas.

Es importante garantizar un **sistema de información adecuado sobre las medidas,** que llegue a todo el personal de la organización, garantizando que se entienda y se acepte como algo normal, sin favoritismos y sin represalias. Muchas personas se van enterando por las personas de al lado y no siempre la información es veraz.

Gran parte de las empresas desestimadas apuntan la existencia de ciertas medidas de conciliación pero sin estar escritas en ningún documento, justificando que así su aplicación es más amplia y no está tan cerrada. Sin embargo, en los últimos años, todos los cambios en la gestión de las empresas en el

marco de la Mejora Continua, la Calidad, la RSC..., señalan la virtud y necesidad de documentar y dejar por escrito todos los aspectos y acuerdos relevantes e importantes de la empresa, entre otras razones, para que no estén a merced de la "voluntad" o subjetividad de las personas que trabajen en ese momento. Así pues, resultaría conveniente que aquellas **medidas** que impulsa la empresa en este ámbito, estuvieran **debidamente documentadas y a disposición de todo el personal.**

Con respecto al diseño de las medidas de conciliación, parece interesante **intentar buscar otras medidas alternativas a la reducción de jornada** y la consiguiente reducción de sueldo en casos especiales (parto múltiple, criaturas con discapacidades, adicciones...), cuando lo que se solicita es un reajuste de la jornada para poder trabajar y cobrar al 100%.

Aquellas necesidades mas relacionadas con el cuidado de personas (por ejemplo, guarderías), requieren de **recursos más cercanos** a las empresas por parte de quienes trabajan tanto en polígonos industriales fuera de entornos urbanos como por aquellas personas que trabajan en el centro de la ciudad.

La conciliación **no es "café para todo el mundo"**: el tamaño de la empresa, el sector de actividad y el colectivo de que se trate marcan las necesidades y, por tanto, las medidas.

A fin de fomentar la Igualdad real de mujeres y hombres en todos los ámbitos, resulta necesario impulsar medidas y estrategias que animen a los hombres para que se comprometan especialmente con las responsabilidades de cuidados y de atención a las personas y a sus familiares. Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, **no serán plenamente efectivas en tanto no se dirijan por igual a hombres y mujeres.**

Además, también es importante animar a **hombres y mujeres directivas** a acogerse a estas medidas ya que con ello dan un buen ejemplo rompiendo algunos estereotipos o mitos al respecto sirviendo de modelos de referencia.



23

Por otra parte y, dado el cambio actual en cuanto a las formas de convivencia de las personas, sería adecuado ir adaptando la regulación legal de la conciliación a esta **nueva realidad de convivencia personal y familiar,** parejas de hecho, familias monoparentales, parejas formadas por personas del mismo sexo, etc.

En este sentido, hay que seguir realizando un cambio en el propio concepto de conciliación de la armonización de la vida familiar y profesional, ya que la **conciliación** va dirigida a **la vida personal,** más allá de las responsabilidades familiares.

Tras las experiencias contrastadas en este proyecto, se puede concluir que todavía es importante contar con el impulso desde las Instituciones y otros organismos como las Asociantes empresariales, por ejemplo, a través de subvenciones, programas de fomento, etc. Gran parte de las empresas seleccionadas han participado en este tipo de **Proyectos apoyados institucionalmente.**

Fomentar Planes de Igualdad en las empresas es también una propuesta a tener presenta ya que estos son un marco de actuación y de compromiso donde se sistematizan adecuadamente estas medidas.

Finalmente, para lograr la conciliación total es necesario tener en cuenta todos los aspectos que puedan incidir en la misma, dar una respuesta de carácter social, con políticas públicas encaminadas a realizar una buena y eficaz planificación del sistema de protección social, de natalidad, de atención a las personas dependientes, de carácter educativo, fiscal y de fomento de la asunción de responsabilidades familiares y domésticas por parte de los hombres, entre otras cuestiones.





Hasta 85 trabajadores/as

01 - COTRANSA

02 - P4Q

03 - TORRE ZURI EGOITZA

04 - TXOKO PIPERRAK

05 - LOTURA

06 - IPARBIT

07 - TISA

08 - FARMACIA GALVANO

09 - PRYSMA

10 - MURGIBE

11 - VADILLO ASESORES

12 - SILICONAS SILAM

13 - CTI SOFT

14 - DINYCOM





Persona de contacto: D. Txelu Bizkarguenaga

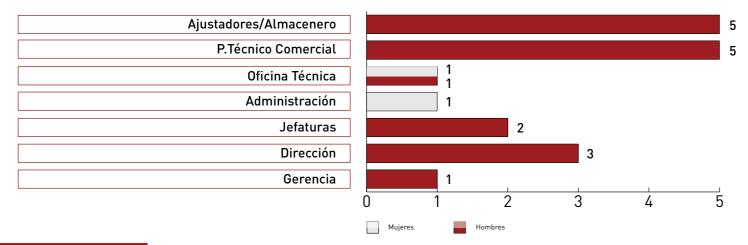
Director Financiero y Responsable de Recursos Humanos

Pol. Industrial Trobika. C/Landeta. 48100 Mungia Tel.: 944 710 102 Email: cotransa@cotransa.net www.cotransa.net

COMERCIAL DE TRANSMISIONES, S.A. "COTRANSA" se fundó el 28 de Julio de 1981 como empresa perteneciente al sector del Comercio del Metal. Actualmente cuenta con una plantilla de 19 personas: 2 mujeres y 17 hombres.

COTRANSA está estructurada en cuatro divisiones de producto: "REDMOT" reductores, motorreductores, variadores, cabrestantes; "TROMEC" mesas de giro, gatos, actuadores lineales y unidades lineales; "PROYET" Ingeniería de proyectos y construcciones de estructuras de aluminio, transportadores, sistemas automáticos de manipulación de piezas y "ACCMEC" todo tipo de accionamientos mecánicos, poleas, correas, cadenas, acoplamientos, limitadores, etc.

Personas: 19 (2 mujeres y 17 hombres)



Reconocimientos:

1998 Certificación ISO 9001:2008. LLoyd's Register Quality Assurance.

2002 PREMIE. Diputación Foral de Bizkaia.

2007 Empresa Pionera en Conciliación Vida-Trabajo **Proyecto AURRERATU**, dentro de la Iniciativa Comunitaria **EQUAL**, en el marco del Fondo Social Europeo.

2007 Responsabilidad Social Empresarial. Metodología **XERTATU: ADI** (Diputación Foral de Bizkaia).

2008 Berrikuntza Agendak. SPRI





Medidas:

Flexibilidad temporal Adaptación de la jornada laboral Servicios familiares / personales

¿POR QUÉ? El Behargintza de Mungia les animó a participar en el proyecto de Conciliación AURRERATU, dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo.

¿CUANDO? Esta iniciativa se llevó a cabo en **2006.** No obstante, la empresa ya había puesto en marcha acciones concretas en materia de Conciliación y la participación en este proyecto supuso una sistematización de las actuaciones que ya se realizaban.

1.Flexibilidad temporal

Flexibilidad horaria: todo el personal tiene un horario flexible de 15 minutos en el momento de entrada que se debe de recuperar en el mismo día.

Jornada continua: durante todo el año, la jornada laboral de los viernes es de 8h a 15h. Asimismo, del 15 de junio al 15 de septiembre, se trabaja de lunes a jueves de 8h a 16h en semanas alternas, organizando los turnos por departamentos y garantizando siempre la cobertura en horario de mañana y tarde.

Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: tanto la formación interna como las reuniones de trabajo, a excepción de la reunión del Departamento Comercial que se celebra cada 4 meses los viernes por la tarde, tienen lugar siempre en la jornada laboral habitual.

2. Adaptación de la jornada laboral

Adecuación de los horarios para solucionar asuntos propios y trámites administrativos:

Se dispone de 8 horas remuneradas de libre disposición destinadas a asuntos propios. Una vez agotadas, se podrá disponer de un máximo de 4 horas diarias de la jornada laboral para resolver trámites administrativos, etc., recuperando posteriormente las horas utilizadas.









Jornada especial: Se podrá establecer una jornada especial debido a condiciones o situaciones particulares temporales (cuidado de personas dependientes). Si el horario de la empresa es de 8h a 13h y de 15h a 17h, se puede disfrutar un cambio de horario, siendo un horario continuo de 7.30h a 15.30h, por ejemplo.

3.Servicios familiares / personales

Información sobre recursos de interés familiar y personal: el departamento de RRHH facilita a la plantilla información sobre recursos de interés familiar y personal a partir de una prospección previa de necesidad de la plantilla en este sentido. Las guías están disponibles en la mesa de recepción, en la sala de espera, en el Dpto de RRHH y a través de las personas responsables de los departamentos restantes.

Espacio adecuado para la comida: La empresa cuenta con un espacio adecuado para la comida equipado con todos los útiles necesarios (Microondas, cafetera, frigoríficos, mesas y sillas, cristalería y cubertería).



Elaboración: El plan se apoyó e impulsó desde la Dirección de la empresa quien estuvo encargada de trasladarlo al resto de la plantilla.



Difusión: Se realizaron reuniones con toda la plantilla para explicar el proyecto y la posición inicial. De aquí surgieron una serie de medidas que iban sistematizando las que ya se habían implantado. En enero de 2007, estas medidas entraron a formar parte de un Plan de Conciliación que se puso en conocimiento de toda la plantilla a través de una nueva reunión.



Mejoras: El Plan de Conciliación implantado no está cerrado sino en continuo cambio, y es por ello que, una vez estudiada y aprobada la medida, se incorpora al mismo. La plantilla plantea y propone nuevas medidas que son trasladadas a la Dirección para su estudio y posterior aprobación.



Recursos: El recurso que se destaca es el tiempo invertido en la elaboración y planificación del Plan de Conciliación.

Resultados:



Ventajas:

- Se ha podido regular todo lo que ya se había implantado en la empresa.
- El proceso de elaboración e implantación del Plan está abierto a toda la plantilla, esto implica más complicidad y confianza.
- La posibilidad de compaginar el trabajo con la vida familiar es muy positivo para cualquier persona de la empresa.
- Difundir las acciones evita situaciones de temor a la hora de solicitar este tipo de medidas. Al estar escrito da mas confianza con la empresa.
- La plantilla acude con mas satisfacción al trabajo, lo cual se traduce en un mejor rendimiento.



Inconvenientes:

• No se perciben inconvenientes. Únicamente puede haber personas que entiendan que las acciones, al estar ya escritas estén también cerradas. Es importante fomentar una labor de confianza para que esta imagen no sea así.

FRASE EMPRESA

"Cuentas con una plantilla menos tensionada por estos temas tan fundamentales, porque en la vida, para poder satisfacer las necesidades personales, familiares y de ocio, es necesario y de obligación destinar tiempo al trabajo, a la obtención de recursos económicos. Por lo tanto, en la medida que las personas sepan, que pueden solucionar, los posibles problemas de conciliación entre la vida laboral y personal que se les planteen, de una forma tranquila, encontrando comprensión y colaboración por parte de la dirección, el componente emocional negativo del trabajo irá desapareciendo, dando paso a beneficios sustanciales para la organización. Las personas son el mayor capital de la empresa y como tal hay que gestionarlas."

FRASE TRABAJADOR

"La implantación de este tipo de medidas , por escrito, te da tranquilidad , en el sentido de que aparte de que trabajas, también tienes vida."







Persona de contacto: D.Aitor Alapont

Gerente

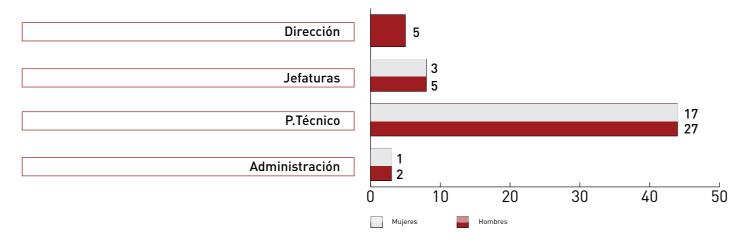
aalapont@p4q.com

Pol. InAlonsotegi Elkategia 48 - 48810 Alosotegi Tel: 944 982 028 - e-mail: comercial@p4g.com-www.p4g.com

P4Q es una empresa especializada en el diseño y la fabricación de productos electrónicos. Desde hace más de 10 años trabajan con herramientas y medios tecnológicos desarrollando y fabricando nuevos productos electrónicos para satisfacer las demandas de los diferentes mercados en los que la electrónica está presente. Actualmente cuenta con una plantilla de 60 personas (22 mujeres y 38 hombres).

P4Q mantiene un compromiso con la Calidad total y la mejora continua, constituyendo los pilares fundamentales de su desarrollo.

Personas: 60 personas (22 mujeres y 38 hombres)



Reconocimientos:

Certificación ISO-TS: 16949:2002 de automoción, así como la ISO 9000:2000.



Medidas:

Flexibilidad temporal
Compensación horas extraordinarias
Permisos y Licencias
Beneficios extrasalariales
Servicio de comedor

¿POR QUÉ? La iniciativa parte del compromiso de la propia Dirección de P4Q con su plantilla, formando parte de la filosofía de la empresa.

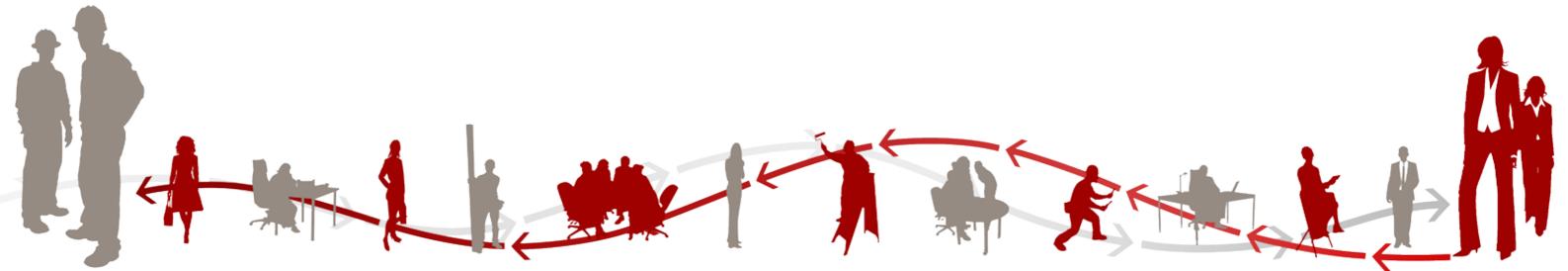
¿CUANDO? La empresa tenía claro desde sus inicios que la gestión de las personas era uno de sus puntos prioritarios. En este sentido, ha venido trabajando con el enfoque de la mejora continua de las condiciones laborales de P4Q y la Conciliación ha sido una parte más de estas condiciones laborales.

1.Flexibilidad temporal

Flexibilidad horaria: Las personas que trabajan en oficina disponen de flexibilidad horaria en el momento de la entrada, recuperando las horas en el mismo día. Cada persona gestiona su tiempo: el intervalo de hora de entrada a trabajar puede ir desde las 7.30 h a las 10 h, dependiendo de las necesidades individuales.

Compensación de horas extras: Las horas extras realizadas por la plantilla son compensadas con horas de descanso. No obstante, la compensación se efectúa a razón de 1h y 30m por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo.

Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: todas las reuniones de trabajo tienen lugar dentro de la jornada laboral habitual.









Licencia en caso de asistencia a urgencias de la pareja, hijos e hijas y padres y madres consanguíneas: En el caso de que la asistencia a urgencias se produjera fuera de la jornada habitual de trabajo durante

En el caso de que la asistencia a urgencias se produjera fuera de la jornada habitual de trabajo durante 4 horas o más, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar de media jornada laboral al día siguiente.

3. Beneficios Extrasalariales

Dado el reciente cambio de uno de los centros de trabajo, se abonan los gastos de kilometraje derivado de esta nueva ubicación. Se entiende que buena parte de la plantilla fue contratada en una zona distinta a la actual y que ello puede generar un perjuicio, no sólo de gasto económico, sino también de mayor inversión de tiempo.

De la misma manera, **P4Q** asume el coste de la comida en el lugar acordado entre la plantilla y la empresa.

Servicio de comedor: La empresa paga a toda la plantilla con jornada partida el servicio de comedor.



Elaboración: P4Q tiene un **Pacto** propio de empresa que va modificándose a medida que surgen nuevas necesidades. Estos cambios se van adjuntando al documento y están firmados por todos los sindicatos de la empresa.

Además, la empresa dispone de un **Foro de Participación** formado únicamente por la plantilla donde se debaten, entre otros, los asuntos relacionados con las Medidas de Conciliación. Este Foro asume íntegramente la responsabilidad de su funcionamiento.



Difusión: El Foro se creó con la finalidad de poder difundir mejor las diferentes decisiones adoptadas por la plantilla y para evitar que, desde la Dirección, se decidieran acciones que no llegaran por igual a todas las personas, como había ocurrido en alguna ocasión.

Mejoras: Las mejoras son trasladadas desde la plantilla a la Dirección y viceversa. Estas propuestas son estudiadas y aprobadas en su caso por la Gerencia y mandos intermedios. A pesar de disponer del Foro de Participación para poder realizar las mejoras necesarias, no se ha hecho aún un uso muy extendido del mismo.



Recursos: Los recursos que han sido utilizados son los propios para la gestión de personas. Se necesita tiempo para planificar y realizar bien la gestión.

Resultados:

- 2 hombres se han acogido al permiso por paternidad.
- El horario flexible es usado por toda la plantilla ubicada en oficinas.
- Se percibe que las personas trabajan mejor y con un nivel de satisfacción muy alto.



Ventajas:

- Desde Gerencia se vive la comodidad de no tener que vigilar a la plantilla, las personas son más responsables y eso al final evita invertir esfuerzos innecesarios a la hora de "controlar" a la gente haciendo posible que la Gerencia pueda focalizar su trabajo en la búsqueda de nuevos negocios.
- En la época de crisis que se está viviendo actualmente, el negocio va mucho mejor. No tiene que ver directamente con estas medidas, pero al tenerlas sí se está consiguiendo contar con personas más responsables y más satisfechas con la empresa y eso influye directamente en el negocio.



Inconvenientes:

• No se perciben inconvenientes. Únicamente puede haber personas que entiendan que las acciones, al estar ya escritas estén también cerradas. Es importante fomentar una labor de confianza para que esta imagen no sea así.

FRASE EMPRESA

"No se entiende trabajar de otra forma. Una empresa que tiene una filosofía del miedo, del castigo por lo que puedas decir, etc. tiene que ser muy difícil trabajar en ella".

FRASE TRABAJADORA

"Entro cuando puedo y salgo cuando puedo. A mi esto me viene estupendamente. Me permite conciliar la vida de una forma fácil. Sigo tirando de los abuelos en casos puntuales, pero se agradece el poder hacerlo tu sola".

"Conciliar es muy complicado, no es solo reducir tu jornada e irte a casa, eso es solo una parte, si tu pareja no tiene la jornada reducida al final todo recae sobre tí y es mucho trabajo. Además si tu pareja gana más ni te piensas que él pida una reducción de jornada".







Persona de contacto: Dña. Ana Urrutia Beaskoa

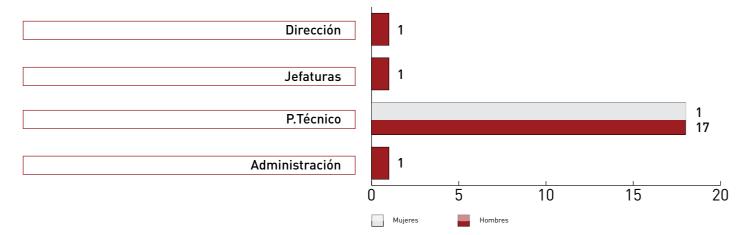
Directora Gerente

anaurrutia@grupotorrezuri.com

Carlos Gangoiti, 22 48300 Gernika (Bizkaia) Tel.: 946 258 288 grupotorrezuri@grupotorrezuri.com www.torrezuri.com

TORREZURI es un grupo empresarial con una demostrada trayectoria en la Gestión de Centros dedicados a la Atención Integral de Personas Mayores en situación de Dependencia. Dispone de centro propio pero también desarrolla su labor en otros centros públicos y privados. Entre sus servicios destacan: residencia, centro de día, centro médico, centro de rehabilitación, servicios de atención a domicilio y acompañamiento hospitalario, así como tele asistencia.

Personas: 60 personas (22 mujeres y 38 hombres)



Reconocimientos:

2006 Certificaciones en sistemas de gestión de calidad y medioambiental.

2007 Certificación del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable en la Norma **SGE** 21:2005.

2007 Reconocimiento como empresa pionera en Conciliación vida-trabajo del Programa Europeo **EQUAL-AURRERATU.**

2009 Diploma **PREMIE** (Programa de Calidad de la Diputación Foral de Bizkaia dirigido a las Pymes y basado en el Modelo Europeo de Calidad y Excelencia Empresarial **(EFQM)).**





Medidas:

Mejoras en permisos legales
Flexibilidad horaria
Servicio de comedor
Subvención para el cuidado de personas dependientes

¿POR QUÉ? Surge de la necesidad y sensibilidad desde la propia Dirección de la empresa.

¿CUANDO? En el año 2002, cuando la Directora Gerente, ante su embarazo empieza a plantearse que la necesidad de conciliar su vida familiar y laboral también la tienen o pueden tener las personas que conforman su empresa. A partir de este momento, se van implantando medidas que se incluyen en el Plan de Gestión, llegando a tener un Plan de Conciliación a partir del año 2005, cuando participan en el Proyecto de Conciliación AURRERATU dentro de la iniciativa comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

Permisos retribuidos para realizar trámites administrativos: posibilidad de ausentarse del trabajo (si no se puede cambiar el turno) por un período de tiempo corto (unos minutos, unas horas) para realizar trámites administrativos mientras el resto de las compañeras o compañeros cubren su trabajo.

Cambio de turno de trabajo: existe total libertad para llevar a cabo los cambios de turnos de trabajo entre el personal previa notificación y acuerdo con la Dirección.

Elección de períodos de vacaciones: es posible que el personal gerocultor pueda escoger todo el período vacacional completo seguido o parcialmente, si no existe conflicto con el deseo del resto de compañeras y compañeros y es funcionalmente posible para la empresa.

Excedencia por motivos familiares: en caso de excedencia, se reservará el mismo puesto de trabajo original durante un período superior al estipulado por Ley y Convenio. El personal puede acogerse a una excedencia para el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad garantizando la reincorporación a su puesto de trabajo original.

Excedencia por motivos personales: el trabajador o trabajadora puede acogerse a una excedencia por motivos personales con reserva del puesto de trabajo original. El período de reserva del puesto de trabajo será negociado con Dirección y deberá acogerse a la Política de Reintegración de Personal.

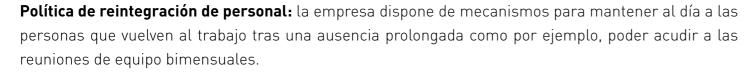












2.Permisos, Licencias y Vacaciones

Horario laboral flexible: existe la posibilidad de que las y los gerocultores salgan del trabajo antes en los turnos de mañana y tarde de manera que, si terminan todas las tareas a tiempo, solo es necesario que permanezca una persona hasta el comienzo del nuevo turno, siendo un tiempo de trabajo remunerado.

Semana laboral comprimida: se puede ampliar la jornada realizando dos turnos seguidos a cambio de un día libre.

Teletrabajo: el personal de dirección puede ocasionalmente trabajar desde casa o desde otro local preparado.

3. Servicios y Beneficios

Servicio de comedor y de descanso.

Pago de servicio de cuidado de personas dependientes: durante la realización de horas extras derivadas de la cobertura de incidencias de personal y de bajas repentinas, se pagan los servicios de cuidado de personas dependientes a 6 €/hora previa presentación de factura.



Elaboración: Se elaboran a partir de la participación en el Proyecto de Conciliación AU-RRERATU. Este Proyecto ayuda a la empresa a escribir y plasmar en papel una cultura que ya existía en la práctica, favoreciendo concretar y difundir dichas medidas y aumentando la utilización de las mismas.



Difusión: A través de la Intranet que utilizan todas las personas que trabajan en la empresa. Existe el compromiso escrito de la Dirección por estudiar, de forma personalizada, todas las necesidades de conciliación expresadas por la plantilla que no puedan ser cubiertas a través del Plan de conciliación y a satisfacerlas en la medida de lo posible.



Mejoras: Existe un grupo de mejora de Clima Laboral en el que se tratan todo tipo de aspectos laborales y también los relacionados con la conciliación. Las propuestas que se generan se trasladan a la Dirección que valora su implantación o no. Este grupo se reúne cuatro veces al año.



Recursos: El coste del pago de las horas de cuidado de personas dependientes durante la realización de horas extras derivadas de la cobertura de incidencias de personal.

Resultados:

ILT (Incapacidad Laboral Transitoria) cercana al 0%.

- Se utilizan las medidas de conciliación siempre que se necesitan. No se utilizan más de lo
- Se utilizan diariamente y por un porcentaje muy alto de la plantilla.
- Confianza total en la honradez de las personas; no se ve necesario un registro desde Dirección.



- Las personas están motivadas y tranquilas.
- Buen ambiente laboral. Ambiente de colaboración.
- Sentimiento de pertenencia a la empresa.
- Se genera un ambiente de confianza y respeto entre todas las personas de la empresa.
- La Conciliación conlleva una mayor Satisfacción y Motivación del Cliente Interno y esto deriva en un mejor servicio y satisfacción del Cliente Externo.
- Rentabilidad: ILT real cercana al 0%.

Inconvenientes:

- La barrera más fuerte es la económica. Para reducir costes de personal se suple con esfuerzo personal ("hoy por ti mañana por mi").
- No es fácil puesto que la conciliación hay que gestionarla bien porque puede resultar fuente de conflictos entre el personal.

FRASE EMPRESA

"La conciliación tiene que interiorizarse desde las personas que llevan la Dirección, formarse y mirar otras experiencias".

"La conciliación está tan metida en nuestra cultura de empresa que cubrimos prácticamente todas las necesidades de conciliación que tengamos sin necesidad de mirar el plan. Solo hace falta que alquien tenga una necesidad de resolver un tema personal, y de conciliar, para que todas las personas que trabajamos en la empresa colaboremos en resolverlo, sin más explicaciones que saber que la otra persona lo necesita. No juzgamos por qué alquien necesita conciliar o qué problema tiene que resolver, basta que lo necesite para que sin más explicaciones, todas y todos colaboremos. A veces también se generan conflictos y hay que "gestionarlos", pero por lo demás todo son ventajas".

FRASE TRABAJADOR

"No hay conflictos, nos entendemos bien, la conciliación nos facilita las cosas y por eso hay buen ambiente de trabajo"









Persona de contacto: D. Gorka Maiztegi

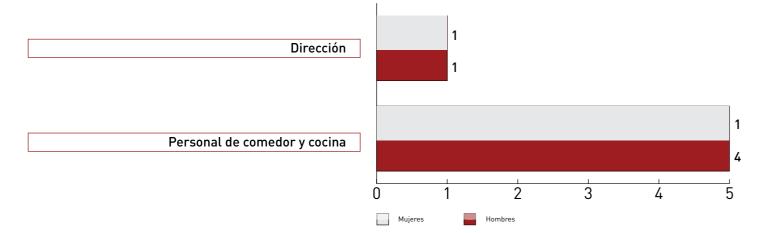
Socio Director

tpkbilbao@yahoo.es

Trav. Uribitarte, 1 48001 BILBAO Tel.: 94 423 22 28 - e-mail: tpkbilbao@yahoo.es - www.txoko-piperrak.com

TXOKO PIPERRAK se abre en el año 2004. Situada en Bilbao dedica sus servicios de restauración tanto a clientes que buscan un lugar donde poder comer y realizar diferentes actos gastronómicos como a personas que buscan un lugar dónde poder degustar un menú. Cuenta con una plantilla de 7 personas, 2 hombres y 5 mujeres.

Personas: 7 (5 mujeres y 2 hombres)



Reconocimientos:

2004 Reconocimiento como Proyecto Innovador **DEMA** y Diputación Foral de Bizkaia.
 2007 Reconocimiento como empresa pionera en Conciliación vida-trabajo del Programa Europeo **EQUAL-AURRERATU.**



Medidas:

Flexibilidad en el tiempo
Flexibilidad en el espacio
Apoyo profesional y asesoramiento
Servicios familiares / profesionales

¿POR QUÉ? El sector al que pertenece TXOKO PIPERRAK es la hostelería, cuyos horarios suelen ser especialmente complicados para compaginar con la vida personal y familiar. Es por ello que surgió la necesidad, desde la dirección de la empresa de plantear una nueva forma de gestión para poder satisfacer las necesidades de cada persona.

¿CUANDO? En 2006 se presentó la oportunidad de participar en el proyecto de Conciliación Aurreratu, dentro de la iniciativa comunitaria **EQUAL** del Fondo Social Europeo, lo que permitió sistematizar las acciones que se llevaban ya a cabo e incluso incorporar nuevas acciones para optimizar la gestión del tiempo libre de cada persona.

1.Flexibilidad en el tiempo

Semana laboral comprimida: con el objeto de redistribuir de forma más equitativa la jornada laboral, se procede a la incorporación de una persona cuyo horario permite al resto de la plantilla disponer de períodos de descanso entre semana.

2.Flexibilidad en el espacio

Trabajo a distancia: la empresa ha dispuesto de tres líneas de trabajo a distancia en conexión con el servidor central para, ocasionalmente, trabajar desde casa.

3. Adaptación de la jornada laboral

Permisos para realizar trámites administrativos: se puede disfrutar de permisos retribuidos para resolver asuntos administrativos previa consulta a la persona responsable inmediata. El tope que se puede disponer para estos asuntos es de 8 horas/año (una jornada laboral /año).

Permisos para realizar trámites administrativos: tanto la formación interna como las reuniones de trabajo se realizan dentro de la jornada laboral. En el caso de formación externa, la empresa da la opción de disponer del tiempo excedente cuando la formación se realiza fuera de la jornada laboral. Se trabajan domingos alternos y se cierra martes y miércoles.





4. Apoyo Profesional y Asesoramiento

Formación y reuniones en el horario laboral: tanto la formación interna como las reuniones de trabajo tienen lugar siempre en horario laboral.

5. Servicios familiares / personales

La empresa cuenta con un espacio para la comida y establece un turno de comidas y cenas para que todas las personas de la plantilla dispongan de un tiempo para comer que no interfiera en su trabajo.



Elaboración: La gestión de los horarios se consensúa entre toda la plantilla y se intenta encajar para que al final tengan el tiempo de disfrute personal que necesitan. Ante cualquier modificación, los cambios se producen entre el resto de la plantilla sin ningún problema.

Al contar con una plantilla pequeña, cuando se elaboran nuevas acciones se utiliza el contacto directo con las personas encargadas de la gestión.



Difusión: Normalmente la difusión de las medidas se realiza de "tú a tú" ya que el tamaño de la empresa es pequeño. También se percibe como un mecanismo que genera confianza.



Mejoras: Txoko Piperrak se va adaptando a las necesidades que surgen de cada persona. La mejora siempre va a conllevar un mayor tiempo de disfrute de la vida personal y familiar.



Recursos: La gestión diferente del tiempo implica una contratación mayor de personas. No obstante es un recurso óptimamente empleado, ya que el fin último es el mayor disfrute del tiempo libre.

Resultados:

Desde el año 2006:

- 2 mujeres se acogen a reducción de jornada, una de ellas de Dirección; esta última no realiza turnos de noche.
- Del resto de las medidas, especialmente la mejor organización de los turnos, se benefician todas las personas de la empresa, indistintamente de si tienen personas dependientes o no.



43

Ventajas:

- La plantilla está más descansada, especialmente en verano cuando la hostelería tiene un horario más complicado.
- La gente está más tranquila y menos estresada, trabaja más a gusto.



Inconvenientes:

• No se ha detectado ningún inconveniente porque siempre es para el beneficio de las personas de TXOKO PIPERRAK.

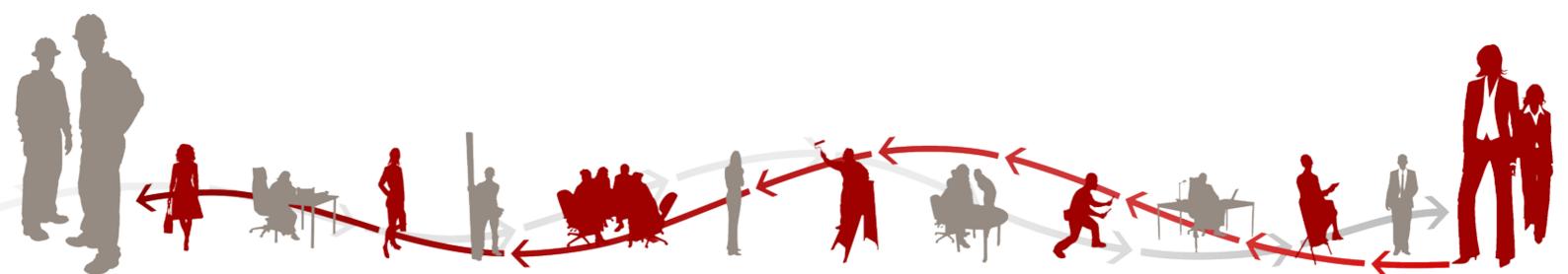
FRASE EMPRESA

"Para mejorar la conciliación de las personas que estamos en Txoko Piperrak tienes que darle más vueltas a la cabeza, pero merece la pena."

"Para Txoko Piperrak conciliación es conseguir trabajar para vivir y no vivir para trabajar por ello, como empresa tenemos que dar facilidades para disfrutar fuera del trabajo. Esto facilita que en el trabajo las personas estén más "frescas".

FRASE TRABAJADORA

"La conciliación siempre es positiva, me da la posibilidad de poder disfrutar plenamente de mi maternidad y de mi trabajo. A la hora de planificarme también es mucho mejor porque no tengo la preocupación de que el trabajo no se va a llevar adelante."









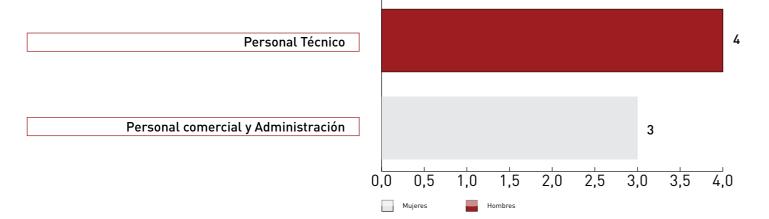
ersona de contacto: Dña. Idoia Soto Fernández

Administradora

idoia.soto@lotura.com

LOTURA es una cooperativa centrada en el desarrollo de proyectos de Internet, Diseño gráfico, comunicación y software, formada por un equipo multidisciplinar compuesto por profesionales de la Ingeniería Informática, Gestión de la Tecnología y la Información, el Diseño Gráfico y Publicitario y el Periodismo. LOTURA trabaja en red con otras empresas para el desarrollo de proyectos en colaboración.

Personas: 7 (3 mujeres y 4 hombres)



Reconocimientos:

2007 Excelencia en la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Fomento San Sebastián. EQUAL Donostia Auzolan.

Medidas:

Flexibilidad temporal Flexibilidad espacial

¿POR QUÉ? LOTURA toma conciencia de la importancia de la conciliación a raíz de la maternidad de una de las socias trabajadoras.

¿CUANDO? en el año 2006, a través del inicio de las paternidades y maternidades del personal y su participación en el Proyecto Comunitario EQUAL Donostia- AUZOLAN.

1.Flexibilidad temporal

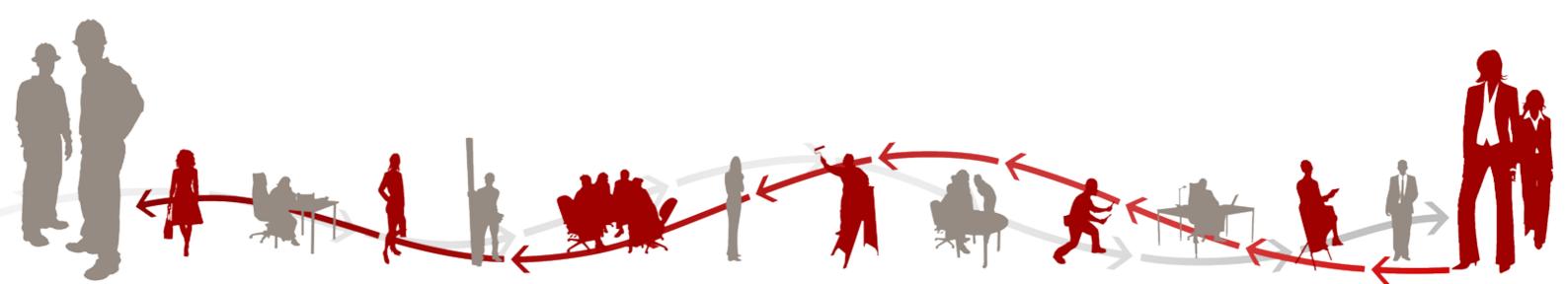
Flexibilidad horaria: cada persona autogestiona su tiempo, contando con 1.736 horas de trabajo y 29 días de vacaciones en el 2009.

Flexibilidad en las vacaciones: las vacaciones las decide cada persona de acuerdo a las exigencias y carga del trabajo de toda la empresa y la situación del resto de la plantilla. Los días de vacaciones se pueden dividir en horas para disfrutarlas cuando se quieran.

2.Flexibilidad espacial

Trabajo a distancia: se pone en marcha el acceso remoto al puesto de trabajo a través de nuevas herramientas informáticas. Esto es, para la comunicación interna de la plantilla y de su red de colaboradoras y colaboradores, se hace uso de herramientas como blogs, calendarios compartidos, portátiles, móviles y acceso a través de escritorio remoto al ordenador de la oficina.

Estas herramientas están creadas por la propia plantilla y a medida que surgen nuevas necesidades e iniciativas en la red, se van incorporando al día a día de LOTURA.













Elaboración: Todas las medidas y acciones que se llevan a cabo se consensúan en Asamblea General entre las 7 personas que componen la empresa y se incorporan en el documento de Régimen interno.



Difusión: Las medidas de conciliación se difunden a través del documento de Régimen Interno. También, al ser una cooperativa en la que las 7 personas son socias, existe una información continua y abierta por parte de las personas responsables de la gestión de la conciliación y un feedback continuo por parte del resto.



Mejoras: Las medidas que han sido implantadas son revisadas y adaptadas en las reuniones de toda la plantilla de acuerdo a las nuevas necesidades.



Recursos: El coste de herramientas informáticas y de la adquisición de equipamientos. El coste de tiempo invertido por las personas responsables del "Plan de acción para la mejora de la conciliación".

Resultados:

- También se aplican las medidas legales, como la reducción de jornada, a la que se han acogido las 4 personas que tienen hijas e hijos (3 mujeres y 1 hombre).
- El 100% de las trabajadoras y trabajadores se acogen de forma continua a la flexibilidad temporal y espacial, independientemente de su situación familiar.



Ventajas:

- Desarrollo profesional igualitario independientemente de las cargas familiares.
- Proporciona un entorno laboral más productivo.
- Las personas de **LOTURA** están más satisfechas.
- Son medidas aprobadas por el equipo en su conjunto.



Inconvenientes:

- La comunicación se canaliza de manera informal.
- La mayoría de los medios tecnológicos no son portátiles, ni remotos.
- La dirección vigila que se cumplan las horas.

FRASE EMPRESA

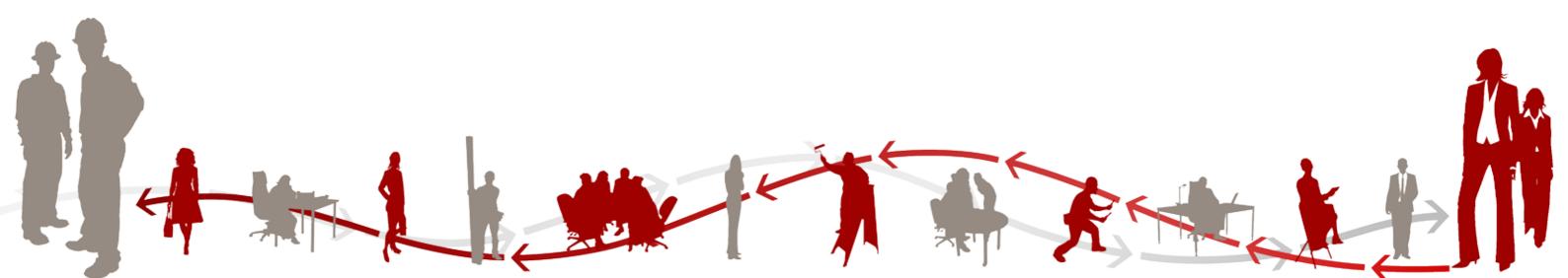
"La conciliación familiar y laboral es compatible con el rendimiento y eficacia de la empresa"

"Las personas de **LOTURA** planifican su trabajo en torno a su vida familiar y personal, al contrario de lo que sucede actualmente".

FRASE TRABAJADOR

"Las medidas de conciliación me permiten poder disfrutar y tomar parte en el cuidado y crianza de nuestra hija, disfrutar de las vacaciones en el momento más oportuno para mi pareja y para mí, posibilidad de solucionar las más variadas situaciones sin tener que recurrir a terceras personas, organizar y disfrutar del tiempo personal como quiera.

El único inconveniente de las medidas disfrutadas es que exigen una buena organización del trabajo dentro de la empresa, de manera que no afecte ni a clientes (tiempos, calidad, etc) ni al resto de mis compañeros y compañeras.











Director de Desarrollo de Negocio

victor_uroz@iparbit.es

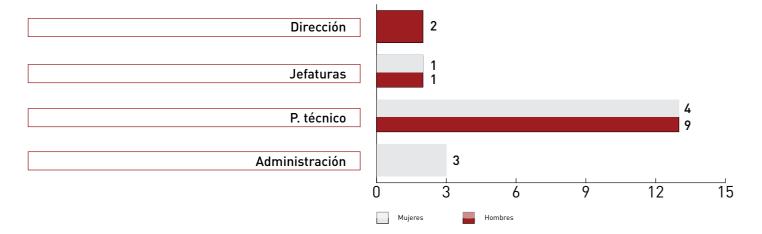
C/ Lehendakari Agirre 133, 48015 Bilbao (Bizkaia) Tel.: 94 480 43 20 e-mail: info@iparbit.es - www.iparbit.es

IPARBIT empresa situada en Bilbao, pertenece al sector de lasTelecomunicaciones siendo mayormente su ámbito de trabajo en el País Vasco. Cuenta con una plantilla de 20 personas, 8 mujeres y 12 hombres con una estrategia centrada en consolidar su crecimiento y en preparar la compañía para afrontar los nuevos retos que planteará el futuro.

La estructura de la cartera de clientes se perfila en tres grandes grupos: Administraciones Locales, gran empresa y la PYME.

Sus principales clientes son: Diputación Foral de Bizkaia - Gobierno Vasco - Federación SARTU - Iberdrola - Grupo Vocento - Everis - LAURO Ikastola - Moore Stephens AMS - Fires - Maesma.

Personas: 20 (8 mujeres y 12 hombres)



Reconocimientos:

- Modelo de RSC XERTATU (Diputación Foral de Bizkaia).
- PREMIE. Calidad en Pymes (Diputación Foral de Bizkaia).
- ISO 20000.

Medidas:

Flexibilidad temporal
Flexibilidad espacial
Apoyo profesional
Permisos, Licencias y Vacaciones

¿POR QUÉ? IPARBIT comienza a priorizar la gestión de las personas en la organización a raíz de trabajar la Responsabilidad Social Corporativa a través de la metodología XERTATU.

¿CUANDO? En 2006, año en el que comienza a trabajar con la Metodología XERTATU de la Diputación Foral de Bizkaia, gestión enfocada en la RSC.

1.Flexibilidad horaria

Flexibilidad horaria: Todo el personal tiene un horario flexible. La hora de entrada es de 8h a 9h y la hora de salida también puede ser adelantada, ya que se permite flexibilizar el tiempo de la comida de una a dos horas. Hay comedor que facilita la flexibilidad del mediodía. En algunos casos, se adapta el horario laboral para temas de conciliación como la formación u otros asuntos personales.

2.Apoyo profesional

Formación In Situ: La formación se lleva a cabo dentro del horario laboral para que no suponga una carga añadida de tiempo. Igualmente, se realiza en el mismo lugar de trabajo a fin de evitar desplazamientos, en caso de ser posible.

3.Flexibilidad espacial

Trabajo a distancia: Existe la posibilidad de conexión remota al puesto de trabajo en caso de necesitar que el trabajo se realice desde casa.

4. Permisos, Licencias y Vacaciones

Flexibilidad en el periodo vacacional: Cada persona dispone de 22 días laborales a gestionar, como mejor le convenga, a lo largo del año.

Excedencia para temas personales: Excedencia para temas personales, como en el caso de una muje que ha solicitado un periodo de excedencia porque quería dedicarse a la cooperación.







Elaboración: Las medidas adoptadas se consensúan entre todas las personas y se incorporan en un documento interno denominado "Cómo funcionamos en IPARBIT".

Este documento o decálogo lo recibe cada persona cuando se incorpora al equipo. Se trata de un proceso abierto y en continuo cambio.

Los permisos, licencias y vacaciones se deciden entre todas las personas integrantes de la plantilla pero siempre asegurando la presencia de alguna persona en la empresa.



Difusión: Éstas medidas se difunden a través del decálogo "Cómo funcionamos en IPAR-BIT", disponible en la red interna de la empresa y de acceso para toda la plantilla.



Mejoras: Éste decálogo está en continuo cambio ya que las medidas se van renovando y evaluando periódicamente. Se trata pues, de un proceso de mejora continuo.



Recursos: Si se han precisado recursos económicos ya que se ha contado con una consultoría externa para la aplicación de la RSC y para la incorporación de medidas de conciliación en la empresa. Es una inversión ya que es una forma de gestionar que al final revierte en la producción de la empresa.

Resultados:

- El 100% de la plantilla tiene un horario flexible y puede adaptar la jornada laboral en horarios especiales, en caso de que el horario flexible no se ajuste a sus necesidades.
- La flexibilidad en el periodo de vacaciones es aplicada a toda la plantilla.
- Los hombres comienzan a acogerse a medidas de conciliación. Un técnico tiene un horario especial para ajustar su jornada a la entrada y salida de la guardería.
- La edad media de la plantilla es de 28 años y la de las personas que se acogen a las medidas de conciliación de 32.
- Una mujer pide excedencia para ser cooperante.







51

Ventajas:

- La plantilla está más a gusto y se trabaja mejor.
- Aumenta la motivación.
- Se crea un sentimiento entre las personas trabajadoras de que se les está teniendo en cuenta.



Inconvenientes:

• Para IPARBIT es el camino a seguir y no se plantea ningún inconveniente.

FRASE EMPRESA

"Es necesario cambiar el chip en la cultura empresarial, no debe verse como algo pionero sino que tendría que estar ya interiorizado en la cultura empresarial."

FRASE TRABAJADOR

"Este tipo de medidas ayuda mucho a que tanto trabajadoras como trabajadores no tengan que preocuparse en cuanto a la gestión de su vida personal y familiar... todo es más fácil."









Directora General

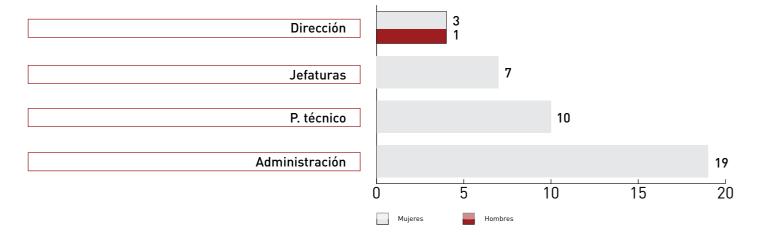
info@tisasa.es

🖊 _ Edificio Albia II, 7º San Vicente, 8 48001 BILBAO Tel: 94 423 53 36 e-mail: info@tisasa.es - www.tisasa.e:

Fundada en 1975, **TISA** es la empresa líder en su sector en la Comunidad Autónoma Vasca. En 1986 obtuvo de la Clasificación de Contratistas del Ministerio de Hacienda L05D, la máxima puntuación en su categoría, clasificación que ha ido renovando hasta la fecha. Sus actividades son: Organización de Congresos y Eventos, Traducciones e Intérpretes, Azafatas/os, Guías y Servicios Integrales a empresas, Gestión de auditorios y salas de reuniones, Gestión de Secretarías Técnicas para Asociaciones y Sociedades.

En estos momentos, su plantilla se compone de 40 personas, de las cuales 39 son mujeres.

Personas: 40 (39 mujeres y 1 hombre)



Reconocimientos:

Dispone de oficinas en Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz y desde el año 2000, la Oficina Central de Bilbao cuenta con el Certificado de calidad **UNE-EN-ISO 9001:2008**

Medidas:

Flexibilidad temporal
Flexibilidad espacial
Permisos, Licencias y Vacaciones
Servicios familiares / profesionales

¿POR QUÉ? Surge a iniciativa y compromiso de la propia Dirección de TISA con su plantilla. ¿CUANDO? En 2006, a través de la Iniciativa Comunitaria EQUAL AURRERATU del Fondo

Social Europeo, quien les ayudó a sistematizar y diagnosticar mejor lo que ya venían haciendo de manera informal.

1.Flexibilidad temporal

Compensación de horas extras:Esta compensación se traduce en que las horas extras trabajadas son bonificadas a cambio de horas libres, por ejemplo si una persona trabaja dos horas de más un día, se compensa con dos horas de descanso.

Jornada laboral reducida: Todos los puestos de trabajo pueden tener la posibilidad de disfrutar de una jornada laboral reducida sin que peligre su puesto de trabajo por cualquier necesidad personal.

Jornada continua los viernes: Toda la plantilla disfruta de jornada continua los viernes durante todo el año. En cuanto a las personas ubicadas en Atención al Público, donde la jornada es de mañana y tarde, los viernes se gestionan a través de la rotación de turnos, de esta forma únicamente trabajan los viernes por la tarde cinco veces en todo el año.

Permisos para realizar trámites administrativos: La plantilla de **TISA** dispone del tiempo necesario y suficiente para solucionar asuntos propios y administrativos siempre y cuando no puedan hacerse estas gestiones fuera de la jornada laboral habitual.

Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: tanto la formación interna como las reuniones de trabajo tienen lugar siempre en la jornada laboral habitual.









2.Flexibilidad espacial

Trabajo a distancia: Tanto el personal de Calidad como el del Departamento Comercial puede, ocasionalmente, trabajar desde su casa u en otro local equipado.

3.Permisos, Licencias y Vacaciones

Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas: Existe la posibilidad de disfrutar de días de permiso y vacaciones cortas a descontar de los días de vacaciones.

Elección de periodos de vacaciones: Todas las personas pueden elegir los periodos de vacaciones más adecuados a su situación familiar y personal.

4. Servicios familiares / personales

La empresa dispone de un tablón de anuncios para ofrecer información sobre recursos de interés familiar y personal.



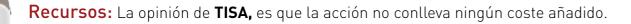
Elaboración: La Dirección, junto con la asesoría externa del Proyecto AURRERATU, recogieron algunas medidas en un Borrador que ya se venían impulsando de manera informal. Se informó a toda la plantilla a través de correo electrónico y se recogieron nuevas propuestas que finalmente se añadieron y que hoy forman parte del "Acuerdo para el desarrollo del Plan de Mejora para la Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral en TISA", firmado por el total de la plantilla.



Difusión: Se entregó a cada persona el acuerdo firmado en noviembre de 2006. En las nuevas incorporaciones, se presenta como parte del Manual de Acogida.



Meioras: Hasta el momento no se ha revisado el documento.



Resultados:

Desde el año 2006:

- 1 mujer con reducción de jornada y otra con posibilidad de trabajo a distancia.
- Muchas de las medidas son en beneficio de toda la plantilla, indistintamente de si tienen personas dependientes o no.

Ventajas:

- Mejora el ambiente de trabajo porque hay más libertad horaria para autogestionarse el tiempo.
- Buena información, más clara y ordenada.
- Mayor compromiso y lealtad de la plantilla con la empresa.
- Hay mayor tranquilidad en la plantilla para plantear muchos temas.
- Se valora la posibilidad de reducir jornada, aunque en muchos casos, sería suficiente con hacer cambios en el tipo de la misma, es decir, poder hacer jornada continua en lugar de partida.

Inconvenientes:

- Algunas medidas no son tan buenas como por ejemplo las excedencias, ya que conllevan estar demasiado tiempo fuera del trabajo y además, durante este período, no se cobra.
- Los trabajos de atención al público presentan mas complicaciones para gestionar la flexibilidad.
- No se puede ofrecer la posibilidad de trabajo a distancia a todos los puestos de trabajo.

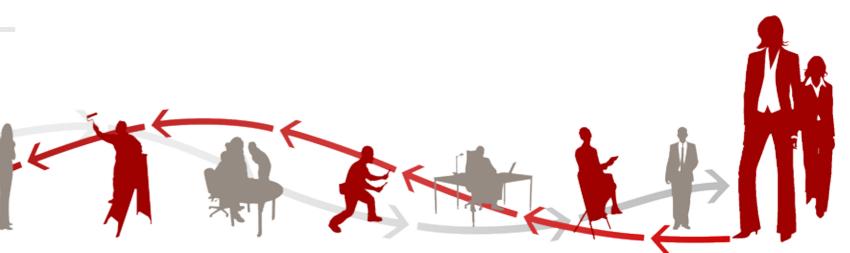
FRASE EMPRESA

"La conciliación es una necesidad actual de esta sociedad que hay que dirigirla a toda la población y no sólo a las mujeres. Se trata de conciliar la vida en general de todas las personas"

"Si no se ponen medidas de conciliación va a haber mas problemas ya que la rigidez genera malestar laboral, absentismo, etc., porque aunque la ley obliga, siempre se pueden poner trabas.."

FRASE TRABAJADORA

"Estaría bien que los hombres aprendieran y solicitaran estas medidas..."











Persona de contacto: D. Joseba Ruiz Golvano

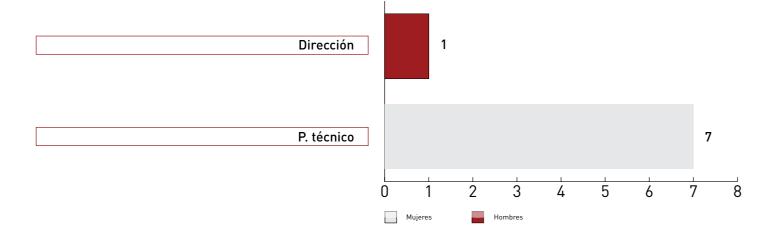
Titular de la Farmacia

farmaciagolvano@homeogolvano.com

En marzo de 1962 abre sus puertas la **FARMACIA MARIANA GOLVANO** en el barrio de Otxarkoaga de Bilbao. Esta Farmacia, además de la dispensación de medicamentos y la vigilancia farmacológica, realiza una labor de información y de educación sanitaria, colaborando y reforzando la labor del equipo de salud de su área. Colabora en estudios de investigación, en programas impulsados por el Plan del SIDA del Departamento de Salud del Gobierno Vasco, destacando su especial dedicación a la fabricación de medicamentos homeopáticos desde hace más de 20 años.

Cuenta en la actualidad con 8 personas, 7 son mujeres.

Personas: 8 (7 mujeres y 1 hombre)



Reconocimientos:

- Empresa pionera en Conciliación Vida Trabajo, por el Proyecto AURRERATU del Fondo Social
- Premio Innovación al Comercio de Bilbao 2008. El Correo y Guía Bilbao Denda.

Medidas:

Flexibilidad temporal en un sector como el farmacéutico

; POR QUÉ? El Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco marca unas pautas de horario para el sector farmacéutico, pero desde la gerencia se estaba viendo que esto venía siendo muy complicado para retener al personal, con lo que empezó a experimentar algunas medidas de flexibilidad laboral.

Las trabajadoras entendían que se trataba de un tema relacionado únicamente con ellas y la maternidad, a diferencia del enfoque de Conciliación más amplio del Titular actual.

¿CUANDO? En 2006, a través de la participación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL AU-RRERATU del Fondo Social Europeo, lograron sistematizar y diagnosticar mejor lo que venían haciendo de manera informal impulsado por la Titular anterior de la farmacia.

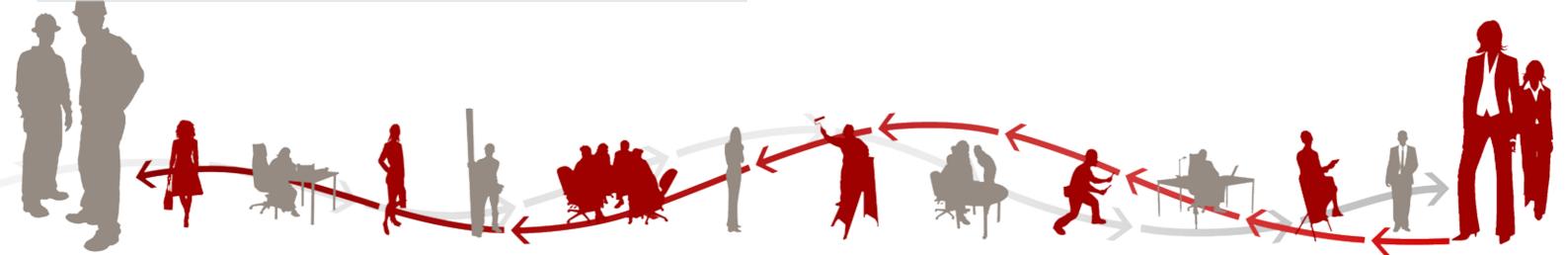
1.Flexibilidad temporal

Flexibilidad horaria: Todos los puestos de trabajo pueden tener flexibilidad horaria para asuntos propios de toda índole sin necesidad de compensar el tiempo invertido, siempre y cuando estos no se puedan desarrollar fuera del horario laboral.

Jornada continua un día a la semana: Toda la plantilla disfruta de jornada continua un día a la semana, de esta forma todo el mundo, independientemente de su situación familiar o puestos de trabajo, puede disfrutar de una tarde libre a la semana.

Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: Todas las reuniones internas se ajustan a la jornada laboral habitual. De esta forma se quiere evitar la inversión de horas extras aunque resulta complicado por la necesidad de atención constante que exige el mostrador.

Ajuste del tiempo de trabajo: Se facilita la organización y planificación para que los sábados de quardia, cada trabajadora solo tenga que acudir uno de cada nueve semanas.













Elaboración: Entre el Gerente y la Asesoría externa del Proyecto AURRERATU se elaboró un borrador con aquellas medidas que se venían desarrollando y fue presentada a la plantilla a fin de recoger sus aportaciones.

Fruto de esta participación, las trabajadoras plantearon lo que hoy se denomina "la medida estrella" o "la Conciliación": un día a la semana, todas tienen jornada continua y la posibilidad de salir a las 5 h de la tarde.



Difusión: Cuando se elaboró el Plan de Conciliación se repartió una copia a cada trabajadora con el ánimo de ser aprobada y firmada por toda la plantilla. Desde entonces, este Plan se presenta y se incorpora al Manual de acogida de nuevas incorporaciones.



Mejoras: Se van incorporando enmiendas a la propuesta de 2006 según las necesidades, pero no se ha escrito ni modificado el acuerdo firmado en 2007.



Recursos: Los recursos detectados van encaminados al tiempo invertido en las reuniones de trabajo con la Asesoría Externa.

No obstante, fruto de la reorganización de los tiempos de trabajo, se ha contratado a una nueva persona para cubrir bien los tiempos y mantener una tarde libre a la semana.

Resultados:

- -Casi el 100% de la plantilla, que son todas mujeres excepto el Titular, se acoge a las medidas implantadas, tanto las auxiliares como las farmacéuticas, no solo para el cuidado de personas dependientes, sino también para el uso personal.
- -Una de las farmacéuticas se ha acogido a jornada reducida.
- -Cuando toca abrir los sábados por guardia, se organizan para sólo trabajar uno de cada nueve y en esa semana, se libra una mañana o tarde.

- Cuando alguna compañera está de baja o en época de vacaciones, las trabajadoras deciden no hacer la salida a las 17 h.
- Un buen resultado es la mejor gestión que las trabajadoras hacen de su trabajo y de sus tiempos.
- Una mujer pide excedencia para ser cooperante.



Ventajas:

- Buen ambiente de trabajo.
- Se aprende a trabajar en equipo.
- Se aprovecha mejor el tiempo con la consiguiente ventaja productiva.
- Aumenta la responsabilidad del personal y el compromiso con el negocio.
- Se valora el capital humano y las personas se implican más.
- Contar con un documento escrito que recoge las medidas, sobre todo para las nuevas incor poraciones. Todo está más claro.



Inconvenientes:

- No todo el mundo quiere asumir las mismas responsabilidades.
- Entender que el Plan de Conciliación "no lo permite todo".
- Resulta complicado buscar equilibrio en épocas de picos de trabajo.
- Aprender a plantear de manera estudiada y planificada las demandas, no en el pasillo y para ya.

FRASE EMPRESA

"La conciliación es mas que la familia y el empleo. Se trata además de un proceso, está vivo y hay que gestionarlo desde las necesidades de cada persona. Hoy no concebiría mi empresa sin este principio".

FRASE TRABAJADORA

"Mañana me toca a mi, así que hoy no me importa que tu salgas antes... pero cuando hay un pico de trabajo o estamos pocas, no salimos a las 17h. Hoy por ti mañana por mí. Es una gozada".







Persona de contacto: Dña. Ainhoa del Caso

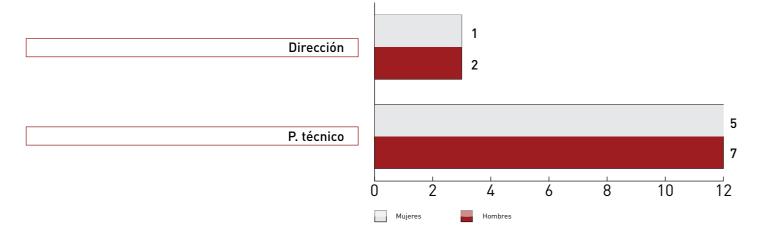
Directora Zona Norte

adelcaso@prysma.es

Avda, Santa Ana, 7-2º OF, 10 48940 LEIOA (BIZKAIA) Tel.: 902 88 57 66 - www.prysma.es

PRySMA Calidad y Medio Ambiente S.A. es una compañía constituida en febrero de 2005 por un grupo de personas técnicas y gestoras con amplia experiencia en empresas multinacionales pertenecientes al sector de los servicios profesionales. Presta servicios de Formación especializada, Auditoria Técnica e Inspección, Consultoría en Medio Ambiente, Mejora de Procesos, Sistemas y Organización y Calidad/ Seguridad de la Información. La empresa cuenta con un centenar de personas tituladas, todas ellas con dedicación exclusiva. Tiene 7 centros de trabajo en Andalucía, Aragón, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid y País Vasco y presencia territorial en Baleares, Castilla La Mancha, Castilla y León y Murcia.

Personas: del Centro de trabajo del País Vasco: 15 (6 mujeres y 9 hombres)



Reconocimientos:

- -Sistema Integrado de gestión de calidad y de Gestión Ambiental certificado.
- -Certificado de Empresa Familiarmente Responsable, otorgado por la Fundación + Familia, que cuenta con el soporte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Medidas:

Flexibilidad temporal y espacial

Flexibilidad de horarios

Tele trabajo

Asistencia médica

Servicios financieros



¿POR QUÉ? La empresa quiere cuidar al equipo de personas que forman la Consultora. La organización tiene claro que el poder dar un buen servicio al cliente y desarrollar un negocio de éxito pasa irremediablemente por tener un equipo que esté a gusto en la organización y que se pueda desarrollar dentro de ella. Con este fin se ha centrado en tratar de mejorar las condiciones habituales de trabajo en el sector de la Consultoría.

¿CUANDO? En el 2006, al año de su creación, PRySMA se certifica como Empresa Familiarmente Responsable por la Fundación + Familia.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

Se puede dar respuesta a una necesidad personal/ familiar, informando de la trascendencia a la persona responsable directa.

Política de compensación de días:

- -cada tres días trabajados a jornada completa se canjea por uno de descanso, ya que en la oficina se trabaja con jornada intensiva.
- -cada día no laborable en el extranjero se compensa con uno de descanso.
- -para el personal de consultoría no hay definida una política de compensación formal, si bien cada caso se evalúa de manera independiente, tratando de compensar el esfuerzo realizado en los picos de trabajo a través de días de permiso.

2.Flexibilidad Temporal Espacial

- -El horario de entrada/salida es de 8 h a 18.30 h, pero para las y los consultores y auditores, los horarios son flexibles (± 1 h) y bajo el compromiso y responsabilidad de cada persona.
- -Se dispone de jornada intensiva desde primeros de julio al 15 de septiembre, vacaciones de navidad, vísperas de festivos y todos los viernes del año.
- -Las reuniones internas de la organización se comunican con tiempo suficiente para que las personas puedan organizar su trabajo. Ninguna reunión podrá convocarse más tarde de las 17 h.
- -Para facilitar la conciliación en situaciones de maternidad-paternidad, se pueden adaptar los horarios para que sean más beneficiosos para ambas partes (sin tiempo definido):
 - -trabajar en horario de 8 h a 15 h durante todo el año.
 - -trabajar, sin reducción de jornada, en horario de 8 h a 16 h en la oficina y dos horas de tele trabajo.
 - -trabajar L-M-X en jornada completa durante todo el año.
- -Se puede decidir dónde y cuándo trabajar, siempre y cuando se mantenga la comunicación con las personas responsables, no impida el correcto desarrollo del trabajo y asegurando los objetivos definidos.

Para ello:

- -se puede acceder a la intranet, desde cualquier conexión, disponiendo siempre de la misma in formación/ documentación que si se estuvieran trabajando en la oficina.
- -se presta ayuda en el ADSL a todas las personas que tele trabajan, al no estar la oficina cerca de su lugar de residencia.
- -todas las personas tienen ordenador portátil y teléfono móvil y se pueden conectar a la red y línea 900







-Se ha diseñado una herramienta web para la gestión eficaz de las agendas y localización del personal, a través de un "Check list" compartido.

3.Apoyo Profesional

Se fomenta la estabilidad laboral. Esto es, una persona cuando entra a formar parte del equipo de PRYSMA, una vez transcurrido el periodo de prueba, los contratos pasan a ser indefinidos con el fin de garantizar la retención de talentos.

4. Servicios y Beneficios

- Asistencia Sanitaria: se ofrece un seguro sanitario con una prima especial de asistencia sanitaria privada completa a la plantilla y a sus familiares.
- Viajes: se ha llegado a un acuerdo con una agencia de viajes, para acceder y disfrutar de ofertas especiales de viajes de vacaciones de forma ágil y sencilla.
- Servicios Financieros: Desde una entidad bancaria, se ofrecen una serie de Servicios especiales para las y los empleados de PRySMA.



Elaboración: Se llevó a cabo un diagnóstico en el año 2006, a partir del cual se elaboró el Plan de conciliación. El diagnóstico se realizó a través de un proceso participativo que consistió en el envío de un cuestionario a todas las personas de la organización. Este cuestionario forma parte de la metodología EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y está formado por 4 bloques (actitud-orientación, comunicación, estrategia y liderazgo). En el 2009 se ha realizado un segundo diagnóstico.



Difusión: En las reuniones generales, que se realizan una vez al mes.

En los comunicados de dirección cada dos meses.

En el Manual de acogida.

En cada zona hay responsables (Director/a General de zona) que transmiten resultados de las auditorias con lo que se va a mejorar.



Mejoras: Existen unos indicadores para evaluar el Plan de Conciliación. Estos indicadores se revisan anualmente y permiten detectar dónde pueden hacer falta las mejoras. También, se recogen propuestas de mejora en los cuestionarios que se realizan para el diagnóstico.





63

Recursos: Inversión directa: se dedica tiempo para elaborar, evaluar y mejorar el diagnóstico y el plan por parte de las personas responsables de conciliación en la empresa. También se dedica tiempo para tratar las necesidades de cada persona.

Inversión indirecta: días de permiso, seguro médico,...

Resultados:

- 1 mujer de dirección tiene jornada reducida (de 8 h a 15 h).
- 1 técnica con jornada reducida trabaja 3 días por semana.
- Dentro del personal técnico, 2 mujeres han compensado días frente a 7 hombres.
- Todo el personal disfruta de acceso a asistencia sanitaria, viajes y servicios financieros.
- Mejora del clima laboral según las encuestas.
- Disminuye la rotación (12% en el 2009).
- 95 % contratos indefinidos.
- Atracción del talento puesto que aumenta el número de CV presentados.
- Equipo humano con gran presencia de mujeres: en el 2006 (45% mujeres), en el 2008 (77%).
- Mujeres en puestos de mando que no abandonan su carrera por maternidad.

Ventajas:

- Es algo muy positivo para que la gente se sienta implicada y tranquila.
- Crea clima de confianza y de mayor cercanía.
- Fidelización del personal.
- Disminución de la rotación.
- Mejora de la productividad.

Inconvenientes:

- Se dan complicaciones a nivel de gestión: "malabarismos" para ajustarse a las reducciones, dificultades en cumplir los horarios semanales.
- Obligación de mantener los indicadores de seguimiento y control.
- Responsabilidades que pasan a ser del personal.

FRASE EMPRESA

"Cuando hemos consultado a las personas de la empresa (cuestionarios en los diagnósticos para el Plan de conciliación), éstas han visto resultados posteriormente, en su día a día. Así se muestra coherencia y ser coherente es básico para poder generar confianza y crear un equipo de trabajo sólido e implicado."

FRASE TRABAJADORA

"Pedí la posibilidad de hacer el trabajo como auditora (que requiere largas jornadas y a veces dormir fuera de casa) de forma más continuada: solicité un tercio de reducción de jornada y así poder trabajar solamente 3 días a la semana. No me pusieron pega y estoy encantada. Puedo hacer el trabajo que me gusta y también estar en casa con mis hijos."

"Si no me hubieran facilitado las cosas con estas medidas yo como mujer en puesto de mando me hubiera tenido que ir, lo tengo claro."









Persona de contacto: Dña. Begoña Murquialday Martínez

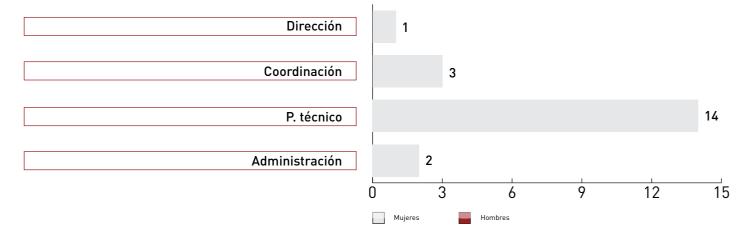
Directora Gerente

begomm@murgibe.com

MURGIBE s.l. nace en 1995 con el propósito de acompañar a grupos profesionales, Instituciones, empresas y organizaciones en general, en aquellos procesos y estrategias que promuevan una cultura y forma de trabajo orientado a garantizar la Igualdad de Mujeres y Hombres. Su actividad se centra en la realización de Estudios, Diagnósticos, Evaluaciones, Planes de Igualdad, Campañas de sensibilización, disponiendo de una amplia oferta formativa en materia de Género y Desarrollo Personal.

Actualmente cuenta con una oficina en Bilbao y otra en Pamplona siendo un referente como Consultora en Igualdad en otras Comunidades Autónomas como Navarra, Canarias, La Rioja, Cantabria y Baleares.

Personas: 20 mujeres



Reconocimientos:

- -Consultora Homologada por el Gobierno Vasco a través de EMAKUNDE /Instituto Vasco de la Mujer, para prestar Asistencia Técnica en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- -Empresa pionera en Conciliación Vida-Trabajo, por el Proyecto **AURRERATU** del Fondo Social Euro
- -"Entidad Colaboradora en Igualdad de Mujeres y Hombres" de la mano del Gobierno Vasco (EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer).

Medidas:

Total flexibilidad en la gestión del tiempo Jornadas de trabajo adaptadas a las necesidades personales Flexibilidad en el espacio

Permisos especiales mas allá de las circunstancias familiares

¿POR QUÉ? Desde el inicio de la empresa, la Dirección se comprometió a fomentar una cultura empresarial que facilitara la vida en general de sus trabajadoras. Forma parte de la propia misión y valores de la empresa. Se trata de intentar conciliar todos los aspectos de la vida, no sólo los familiares y laborales, independientemente de edad, puesto, necesidades familiares, etc.

¿CUANDO? Desde el momento de contratación de personal (año 2000), la empresa se organizó teniendo presentes las demandas y necesidades en materia de conciliación de las personas, incluidas las de la propia Dirección, que posteriormente se llegó a sistematizar en el 2006, de la mano del proyecto Conciliación Aurreratu, dentro de la iniciativa comunitaria **EQUAL** del Fondo Social Europeo.

1.Flexibilidad en el tiempo

Existe flexibilidad en las horas de entrada y salida. No hay horario de comidas, cada una gestiona su tiempo, pudiendo comer en la oficina y reducir o ampliar este intervalo de tiempo.

- -Existe la posibilidad de realizar jornada continua.
- -Jornada laboral de 35 h/semana cuando el Convenio del sector marca 40 h.
- -Todo el personal disfruta de 3 tardes libres por semana. El viernes tarde se cierra todo el año y en vísperas de fiestas y en Agosto, se hace jornada continua.
- -Se puede ampliar la jornada a cambio de un día o medio día libre.
- -Se pueden trabajar menos horas al día o a la semana con una reducción salarial proporcional y con la consiguiente reducción de carga de trabajo.
- -Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas: Se puede disfrutar de días de permiso a descontar de los días de vacaciones, previa consulta a la persona responsable para una planificación y redistribución del trabajo. Existen periodos de vacaciones en semana santa, navidad y algunos puentes extras, por encima del convenio, que se negocian cada año.
- -Permisos para realizar trámites personales sin necesidad de recuperar el tiempo.
- -Elección de periodos de vacaciones.
- -Ajuste de las tareas al horario laboral: Tanto la formación que organiza la empresa como las reuniones de trabajo se realizan siempre dentro del horario laboral.

2.Flexibilidad en el espacio

Trabajo a distancia: El personal puede, ocasionalmente, trabajar desde casa u otro local preparado previa planificación para cubrir con el horario de atención. Por otra parte, la empresa dota de herramientas y soportes técnicos para facilitar el trabajo a distancia (móvil de empresa, ordenadores portátiles, red informática..).

3. Permisos y Licencias

Ampliación del permiso por maternidad: Se puede prolongar el permiso por maternidad, tras el período legalmente establecido, garantizando la reincorporación al puesto de trabajo.













Excedencia para cuidar personas dependientes: Se puede acoger a una excedencia para el cuidado de otras personas dependientes, garantizando la reincorporación al puesto de trabajo.

Política de sustitución del personal que se acoge a diferentes tipos de permisos y circunstancias personales en tiempo y forma.

Política de reincorporación del personal: Se dispone de actuaciones para mantener al día y/ o reincorporar a las personas que vuelvan al trabajo tras una ausencia prolongada (permiso o licencia). Se puede negociar el periodo de permiso maternal empezando antes a trabajar y ampliando el periodo de la jornada reducida.

4. Otros permisos

- Se podrá disfrutar de días sin sueldo, sin un periodo límite pero negociado y acordado con la Dirección.
- Anualmente se revisa el Calendario Laboral de vacaciones del convenio, a fin de mejorar los periodos de ocio y descanso.
- Más días libres por defunción de personas allegadas (independientemente del grado de parentesco) por encima de lo que marca el Convenio.
- Días libres por motivos de acontecimientos personales.



Elaboración: En el año 2006 se elaboró un Acuerdo de Conciliación a incorporar en el Plan de Igualdad de la empresa. Desde la Dirección, junto con una consultora externa del Proyecto Aurreratu, se ordenaron las medidas que de manera informal se estaban ya implantando.

Se realizaron reuniones con toda la plantilla para consensuar el Acuerdo vigente hasta el 2009, fecha en la que se ha redactado uno nuevo. La Dirección se encarga del primer borrador del documento el cual es sometido a valoración por el personal para su posterior firma y divulgación.



Difusión: Cada trabajadora dispone del **Acuerdo de Conciliación** y se entrega de manera personalizada en cada nueva incorporación a la empresa. Por otra parte, ambos documentos (2006 y 2009) están colgados en la intranet de la empresa. También se han hecho presentaciones de esta iniciativa en Proyectos europeos, Foros y Encuentros relacionados con la materia.



Mejoras: Tras el primer Acuerdo de Conciliación aprobado en el 2006, y como parte del Plan de Igualdad de la empresa, en el 2009 se han vuelto a revisar e incorporar nuevas demandas personales con el objetivo de buscar estrategias que sean beneficiosas, tanto para la competitividad de la organización como para las necesidades de sus personas, redactando y aprobando el Segundo Acuerdo de Conciliación 2009. Igualmente se realizó una encuesta de satisfacción previa a este 2º Acuerdo.

Recursos: Existe un Equipo de Mejora de "Conciliación", de cuatro trabajadoras de diferentes puestos, edad y situación familiar, con el objeto de revisar, analizar y actualizar anualmente las medidas y las necesidades. Desde la Dirección de la empresa, se considera

un recurso necesario para la misma y aunque supone cierta dedicación de tiempo, es una inversión en donde el fin último es ganar- ganar.

Resultados:

- -Se nombra Coordinadora de una de las áreas de **MURGIBE** a una trabajadora que venía disfrutando de jornada continua (actualmente lleva 4 años).
- Las reducciones de jornada han sido también disfrutadas por puestos de responsabilidad (2).
- Todas las personas disfrutan de flexibilidad de entrada y salida.
- Se adapta el horario de oficina de Navarra a las necesidades de sus trabajadoras (2).
- Varios puestos clave de la empresa han disfrutado de permisos sin sueldo por razones personales (ocio, viajes, salud..).
- Se benefician de las medidas todas las personas pertenecientes a la empresa, indistintamente de si tienen personas dependientes o no.
- Se entiende la conciliación mas allá de la vida laboral y familiar. Se fomentan otras necesidades (deporte, música, idiomas, formación de carrera, etc.).



Ventajas:

- •Se consigue una plantilla con mayor grado de madurez ya que tienen que autogestionar su trabajo y compromisos.
- •El clima en la empresa es muy bueno ya que no hay rupturas en el espacio y tiempos.
- •La plantilla es más estable.
- •El personal está más comprometido con la empresa.
- Facilita la Dirección y la delegación de responsabilidades.
- •Se garantiza una flexibilidad en ambas direcciones ("hoy por ti, mañana por mi").
- Hay mayor grado de confianza, transparencia y comunicación.
- •Se facilita el desarrollo profesional evitando cortar la carrera profesional por razones perso nales o familiares.
- •Los resultados empresariales no se resienten.



Inconvenientes:

- •Se dan complicaciones a nivel de gestión: "malabarismos" para ajustarse a las reducciones, dificultades en cumplir los horarios semanales.
- •Obligación de mantener los indicadores de seguimiento y control.
- Responsabilidades que pasan a ser del personal.

FRASE EMPRESA

"La vida laboral de las personas no está separada de SU VIDA. Todo va cambiando, y la empresa tiene que ir adaptándose a las necesidades de sus personas si verdaderamente confía y apuesta por ellas. Creo que es una cuestión de sentido común y de ir eliminando muchos estereotipos absurdos. No sabría trabajar de otra manera."

FRASE TRABAJADORA

Estoy encantada. Estoy muy tranquila ya que puedo gestionar mi tiempo, tanto laboral como personal. Finalmente consigo disfrutar de mi vida en general."





Persona de contacto: D. Javier Ruiz de Loizaga

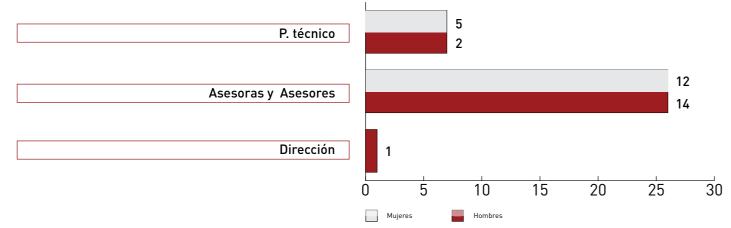
Responsable de Personas

jrloizaga@grupovadillo.com

GRUPO VADILLO ASESORES, es una empresa familiar que fue creada en el año 1949 centrándose en la actividad de la mediación aseguradora. Su ámbito de actuación es el mercado alavés. Actualmente, la tercera generación, centra su actividad profesional en la asesoría legal, económica y de seguros, principalmente. En 1989 se constituye en sociedad limitada y en 1999 opta por implantar el modelo EFQM en su gestión.

Actualmente, tiene una empresa matriz de la que dependen 7 filiales. Apuesta firmemente por la gestión del liderazgo y procesos, por lo que su organigrama actual es plano. Tiene un Consejero Delegado como primer nivel, apoyado por Propietarias y Propietarios de Procesos.

Personas: 34 (17 mujeres y 17 hombres)



2006 3er Premio ARGILAN Igualdad. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

2008 Q de Oro 500/550 puntos. **Euskalit.**

2008 1er Premio de buenas prácticas de **RSE.** Fundación Laboral San Prudencio.

2008 Segundo clasificado categoría RSE. Revista Dato Económico.

2009 Mejores buenas prácticas de gestión empresarial. Euskalit.

2009 1er premio de Buenas prácticas de empleo. Fundación Laboral San Prudencio.

Medidas:

Flexible Intensiva Reducida

; POR QUÉ? El personal de la empresa, formado por muchas mujeres jóvenes, empieza a tener hijas e hijos y se plantea la necesidad de regular las medidas de conciliación.

¿CUANDO? Aproximadamente en el año 2000.

1.Flexibilidad temporal y espacial

Jornada laboral flexible:

- -Entrada: en jornada partida 8h a 9.30 h y 13 h a 14.30 h.
- -Por ausencia médica: personales o acompañamiento a familiares (se autorregulan personalmente).
- -Por asistencia a familiares: se puede adecuar la jornada a estas circunstancias (familiares hospitalizados, familiares impedidos).
- -Por maternidad-paternidad: hasta 13 años de hija-hijo se puede realizar jornada continua de 8h, haciéndola coincidir con los horarios de los centros escolares.
- -Por víctima de violencia de género: se adapta la jornada a las circunstancias de cada caso.

Jornada laboral intensiva de 8h a 15h:

- -De Junio a Septiembre, de 8 h a 15 h.
- -Día previo a puentes y festivos, de 8 h a 15 h.
- -Navidades, de 8 h a 15 h.
- -Por estudios sobre materias propias de la actividad se puede aumentar la jornada para tener días li-
- -Viernes alternos, de 7 h a 15 h.

Jornada laboral reducida con reducción de salario:

- -Por asistencia a familiares impedidos
- -Por maternidad-paternidad, se puede reducir por debajo del 50% hasta los 12 años.
- -Por formación
- -Por víctima de violencia de género: se puede reducir dependiendo el % de cada caso.

Tele trabajo:

- -Se facilitan medios técnicos: ADSL en el domicilio, PDAs, USBs a quien lo requiera.
- -Se posibilita realizar la jornada laboral completa o de determinadas horas de teletrabajo por cuidado de personas dependientes.



















- -Permiso por unión de pareja debidamente acreditada 12 días laborables, pudiéndose unir a los días de vacaciones.
- -Permiso por nacimiento, adopción o acogida de hijas e hijos: 4 días laborables.
- -Permiso por traslado del domicilio habitual, 1 día laborable.
- -Permiso por fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad 4 días hábiles o a partir del segundo grado de consanguinidad o relaciones afectivas asimiladas, 1 día hábil.
- -Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización: 4 días hábiles para primer grado de consanguinidad, 2 días para segundo grado de consanguinidad y 1 día para relaciones afectivas asimiladas.
- -Permiso por lactancia de menor de 9 meses: una hora de ausencia de trabajo que se pueden dividir en 2 fracciones o sustituir por una reducción en media hora de la jornada o acumularlo en jornadas completas de 15 días hábiles.
- -Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: ausencia de una hora del puesto de trabajo mientras dure esta circunstancia.

3. Apoyo Profesional

Políticas de Premios:

- -Por cada hija o hijo nacido o adoptado, 310 Euros.
- -Por matrimonios civiles, eclesiásticos o inscripción como pareja de hecho, 310 Euros.



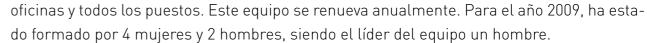
Elaboración: En el comienzo fueron surgiendo propuestas como ampliar permisos de maternidad, ampliar permisos por hospitalización, compaginar estudios con empleo por si alguien quería seguir estudiando... Esto desembocó en la elaboración del Programa denominado CONCILIA con objetivos, indicadores y un Plan de acción.



Difusión: A través de la INTRANET, se difunden los resultados de la encuesta y el Plan de acción anual.

Mejoras: El Programa CONCILIA del Grupo Vadillo Asesores se evalúa a través de la encuesta sobre conciliación laboral que se actualiza cada año y que está integrada en la encuesta anual de personas que realiza una consultora externa a través de entrevistas personales.

Esta consultora ofrece recomendaciones que posteriormente se trabajan en el equipo de mejora para el Programa CONCILIA, formado por personas que representan a todas las



El equipo de mejora recibe formación de dos horas anuales al inicio del mismo y pueden acudir a cursos referentes a esta materia. Esta formación inicial es impartida por el Consejero Delegado. También, a través de la Intranet, se recogen aportaciones que posteriormente se revisan en el equipo del Programa CONCILIA.



Recursos: En el año 2008 se calcula un coste de horas de dedicación de las personas que componen el equipo de mejora del Programa **CONCILIA** (1.950 €) y en el año 2009, los Premios por matrimonio y por hijos o hijas otorgados hasta el momento (630 €).

Resultados:

Desde el año 2000:

- -A la jornada intensiva de verano y Navidad se acoge toda la plantilla.
- -Jornada reducida por maternidad: 3 mujeres (2 Asesoras y 1 Técnica) (datos del año 2009).
- -Jornada intensiva todo el año: 2 mujeres (1 Técnica y 1 Asesora) (datos del año 2009).
- -Flexibilidad horaria: 2 hombres (Asesores) (datos del año 2009).
- -Teletrabajo: 2 hombres (Director y Asesor) (datos del año 2009).
- -Premios por matrimonio: 1 hombre (datos del año 2009).
- -Premios por hijo o hija nacida: 1 mujer (datos del año 2009).

Ventajas:

- Mejora el clima laboral y el índice de satisfacción global.
- •La motivación aumenta.
- Mejora la calidad de vida de nuestras personas y de sus familias.
- •Es una ventaja para la retención y atracción de talento.
- •Es un programa y un plan galardonado con varios reconocimientos, garantía de que se han hecho bien las cosas.
- •Se va a informar a los clientes de esta práctica y de los beneficios que aporta.

Inconvenientes:

•Obstáculos por parte de personas más jóvenes que en los primeros momentos no veían que alguien por tener hijos o hijas se acogiera a medidas de conciliación; según la plantilla ha ido madurando, se ha ido aceptando.

FRASE EMPRESA

"En ningún momento el índice de satisfacción de los clientes se ha visto disminuido" "Conciliación para Vadillo es el poder compatibilizar las responsabilidades de nuestras familias con el desempeño del trabajo que desarrollamos. Es en definitiva la búsqueda de la mejora de la calidad de nuestra vida profesional y familiar."

FRASE TRABAJADOR

"Si no estuviera este programa de conciliación, o estaba a media jornada o no estaba aquí.







































73





Persona de contacto: D. Julio Fernández

Gerente

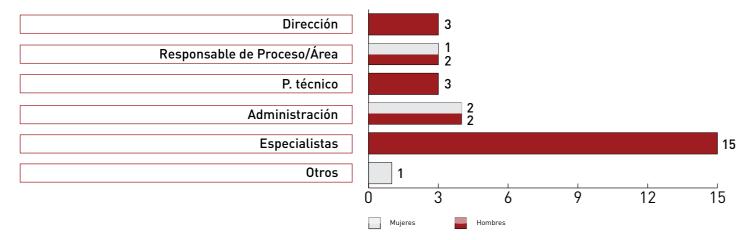
julio@silam.com

silam

SILICONAS SILAM S.A., dedicada a la transformación de elastómero de silicona, ofrece una completa gama de productos. Fundada en 1964, ha evolucionado hasta su organización actual en tres unidades de negocio: Mezclas de Silicona, Extrusión de Silicona y Conductores eléctricos de Silicona.

SILICONAS SILAM S.A. es una empresa dinámica e innovadora que cuenta con las técnicas de gestión más modernas y sique el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad Total (EFQM.)

Personas: 29 (4 mujeres y 25 hombres)



Reconocimientos:

- -Certificación del Sistema de Aseguramiento de Calidad QS-9000 (3ª edición), el Registro de Empresa ISO 9000:2000 y con productos certificados AENOR, AENOR-HAR-, -VDE-, cumplimiento de la Farmacopea Europea (4º edición) y USP XXV (clase 6), cumplimiento de FDA 177.2600, BgVV XV.
- -Siguiendo su política de respeto con el Medio Ambiente, tiene como uno de sus proyectos prioritarios, la obtención del registro ISO14000 y de la acreditación EMAS/II.

Medidas:

Permiso ampliados

Flexibilidad horaria

Servicios: limpieza de ropa de trabajo, asesoría jurídica, fiscal,

financiera, transporte empresa, bono restaurante

Beneficios: condiciones ventajosas para la adquisición de electro-

domésticos

¿POR QUÉ? La gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral forma parte de la Política de Responsabilidad Social Corporativa que se desarrolla en la empresa.

; CUANDO? Desde que se fundó la empresa en 1964. Algunas de las medidas se han incluido y sistematizado dentro del Pacto de empresa que se elaboró en el año 2007.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

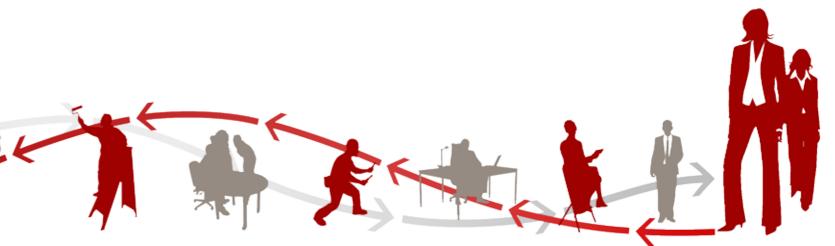
- Permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave y por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización ampliados más allá de lo que recoge el Convenio Colectivo de la Industria Química 2007-2009.
- Posibilidad de acogerse a este permiso en el caso de familiares de tercer grado de consanguinidad.
- Vacaciones: se puede disponer de permisos de vacaciones no remuneradas.

2.Flexibilidad Espacial Temporal

Flexibilidad horaria: Se puede modificar el horario de entrada y de salida de quienes trabajan en planta por motivos de cuidado de personas dependientes. Las horas se compensan en el mismo día, por ejemplo, en planta se puede realizar un horario de 9 h- 9.30 h a 17 h -17.30 h, cuando el horario habitual es de 6 h a 14 h.

3. Servicios y Beneficios

- -Asesoría jurídica, fiscal, financiera: Se pone a disposición de la plantilla el servicio jurídico de la empresa ante cualquier problema o situación que se pueda tener.
- -Se apoya a quien plantea alguna necesidad financiera.
- -Se ofrecen condiciones ventajosas para la adquisición de electrodomésticos.
- -Transporte empresa: Para el personal que trabaja en planta, la empresa dispone de un servicio de autobús al centro de trabajo. El personal de oficina abona económicamente el coste de transporte. La diferencia radica en los horarios, ya que las personas que trabajan en planta tienen un horario diferente que las de oficina.
- -Bono restaurante: la empresa paga el menú en un restaurante cercano.
- -Limpieza de ropa de trabajo: la empresa se encarga de la recogida de la ropa de trabajo y de su limpieza.
- -Regalo empresa por contraer matrimonio de 600 €.











Elaboración: En el Pacto de la empresa se recogen las propuestas de las medidas que surgen a demanda de cada trabajador o trabajadora.

Para su implantación tienen en cuenta al resto de las personas del grupo de trabajo para que su aplicación no afecte al funcionamiento de la empresa (sobre todo al personal de máquinas).

A la hora de disfrutarlas, se sique un procedimiento que consiste en presentar una solicitud por escrito de la medida solicitada a la persona responsable de Recursos Humanos, que a su vez responde por escrito con el fin de que todo quede bien registrado. En todo momento pueden dirigirse a sus responsables, incluso al Gerente.



Difusión: Las medidas y su procedimiento de aplicación se presentan en las entrevistas del personal con la Dirección de la empresa. Estas entrevistas se realizan con el objeto de transmitir la filosofía y el funcionamiento de la empresa y que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral forma parte de la misma.



Mejoras: No existe un proceso sistematizado para la mejora de las medidas de conciliación. En Siliconas SILAM, según van apareciendo nuevas necesidades se van valorando las medidas y se van poniendo en marcha. Esta forma de gestionar es consecuencia de la cultura de la empresa y es percibida como positiva por el personal consultado.



Recursos: La aplicación de medidas de conciliación forma parte de la cultura de la empresa desde sus comienzos, por lo que no consideran que se trate de un recurso extraordinario. un recurso necesario para la misma y aunque supone cierta dedicación de tiempo, es una inversión en donde el fin último es ganar- ganar.

Resultados:

La situación actual es la siguiente:

- -1 mujer se acoge a reducción de jornada por cuidado de menores.
- -4 personas se acogen al horario flexible por cuidado de menores: 2 mujeres en oficinas y 2 hombres en planta-turnos.
- -Existe un índice de rotación muy bajo.



Ventajas:

- Mayor confianza de las personas en la empresa: se sienten escuchadas y reconocidas.
- Mayor satisfacción y motivación.
- •Índice de rotación bajo.



Inconvenientes:

- •Se pueden producir malentendidos de algunas medidas.
- •Si las medidas nuevas no se comunican o no se difunden bien, pueden crear reticencias en la plantilla, sobre todo cuando alguien termina su jornada laboral antes o entra más tarde.

FRASE EMPRESA

"Somos una empresa industrial donde trabajamos con maquinaria, pero no tenemos que olvidar que también hay personas. La máquina la enciendes y la apagas, como mucho se estropea; la gestión de las personas no es tan sencilla y es importante saber llevarla a cabo, cada cual tiene su vida privada y sus preocupaciones ..."

FRASE TRABAJADOR

"Desde la empresa, se ha procurado que sea algo que a cada cual realmente le sirva. Yo creo que es mejor que se individualice a las necesidades de cada persona."

"La empresa se ha adaptado a la necesidad individual de cada persona; todo lo que hemos necesitado se nos ha dado."











77









Persona de contacto: D. Edorta Pérez Niño

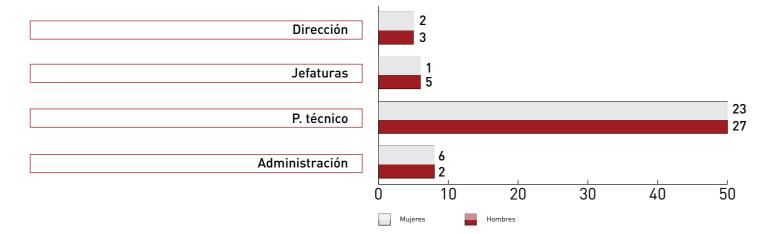
Responsable de Calidad y Recursos Humanos

CTI SOFT es una empresa que pertenece al sector de las nuevas tecnologías.

De capital enteramente nacional, desde su fundación en 1985, se han dedicado a aportar soluciones informáticas completas para las empresas. Apuesta por enfocar y resolver toda la problemática técnica, desde el análisis de las operaciones, la formación y capacitación del personal, hasta la total integración de los recursos informáticos.

La misión de CTI SOFT es la creación e integración de soluciones informáticas que posibiliten la gestión optimizada de los procesos de negocio de las organizaciones industriales, comerciales y de servicios, buscando la máxima satisfacción de sus dientes, la autorrealización de su personal y la rentabilidad de las personas accionistas.

Personas: 69 (32 mujeres y 37 hombres)



Reconocimientos:

1998 Certificación ISO-9001, primer fabricante nacional de ERP en lograrlo.

2006 'Q de Plata' otorgado por EUSKALIT tras superar el nivel de los 400 puntos mediante evaluación externa.

2008 "Entidad Colaboradora en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres", por el Gobierno Vasco a través de **EMAKUNDE** / Instituto Vasco de la Mujer.

Medidas:

Flexibilidad horaria especial

Días extras de vacaciones

Cheque – bebé

Re-acogida después de una baja prolongada

Comedor en la oficina

Formación y reuniones en jornada laboral habitual

; POR QUÉ? Facilitar la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha formado parte de la cultura de CTI SOFT desde sus comienzos. La realización de su Plan de Igualdad ha permitido la sistematización de la gestión de las medidas de igualdad y por ende, de Conciliación, gracias a las ayudas de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco.

¿CUANDO? Surge a partir de la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, en el año 2008, aunque se llevan implantando medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde su fundación en el año 1985. Este Plan de Igualdad ha servido para sistematizar las acciones en materia de Conciliación que ya se venían llevando a cabo desde entonces.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

"Días CTI": la plantilla dispone de tres días libres al año. Son tres días para disfrutar sin necesidad de estar justificados. En esos días, tiene que haber personal trabajando dentro de su grupo de trabajo como única condición para acogerse a ellos.

2.Flexibilidad Espacial Temporal

- -Posibilidad de reducir el tiempo destinado a comer: habitualmente este horario es de 13h a 15h, pero se puede reducir hasta en 1 hora y media para salir antes.
- -Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: tanto la formación interna como las reuniones de trabajo, tienen lugar siempre en la jornada laboral habitual.
- -Flexibilidad horaria
 - -Se puede adaptar la jornada laboral al cuidado de personas dependientes.
 - -Se puede alargar la jornada laboral 30 minutos al día para disfrutar de días de vacaciones
 - -Viernes en jornada reducida todo el año.
 - -Jornada continua desde Julio hasta Septiembre.

















-Programa de RE-acogida dirigido a las madres después del permiso por maternidad y a los padres si se acogen a parte de este permiso. En este programa, se contempla permanecer dos horas con estas personas para introducirles a los nuevos cambios y metodologías que se estén llevando a cabo.

4. Servicios y beneficios

- -Comedor en la oficina: se dispone de un lugar habilitado para la comida.
- -Cheque bebé: dirigido a personas con menores de 3 años para el pago de la guardería: esta medida consiste en descontar 100€ mensuales de las nóminas, con el fin de reducir el tipo impositivo a cambio de un cheque mensual de 100€ para el pago de la guardería. También, de lo que la empresa se ahorra con este trámite, se pagan dos cuotas mensuales de guardería al año a estas personas.



Elaboración: Las medidas se elaboran en el marco del Plan de Igualdad y se revisa anualmente. Existe un Área de actuación, Área 3, denominada: "Conciliación de responsabilidades laborales y personales", que incluye objetivos, planes de acción, responsables y calendario al respecto.

Por otro lado, quienes son responsables de la gestión de la conciliación y de la igualdad en la empresa, están al tanto de buenas prácticas o programas en otras entidades. Cuando se detecta alguna medida o práctica interesante, se ponen en contacto con la entidad a fin de solicitar información y asesoramiento. Posteriormente, realizan propuestas al Consejo de Dirección quien decide, finalmente, si éstas se pueden llevar a cabo o no. Este proceso también se siguió para la elaboración del Plan de Igualdad.

La elaboración del calendario laboral, donde se recogen algunas medidas de conciliación, sigue otro proceso ya que se consensúa con la plantilla.



Difusión: Se realizó una reunión para explicar todas las medidas y resolver posibles dudas que pudieran surgir.

Igualmente disponen de una Intranet donde publican noticias de todo tipo, entre ellas las medidas de conciliación. Respecto al Plan de Igualdad, existe una carpeta pública a la que puede acceder toda la plantilla, que incluye el Estatuto de trabajadoras y trabajadores, el Convenio y el Plan de Igualdad.

Mejoras: El Plan de Igualdad es un plan abierto. Se realiza un plan de acción anual y las mejoras que se contemplan se implantan en el plan del año posterior. También se evalúa a través de la encuesta de satisfacción anual.



79

Recursos: Los recursos invertidos son el coste del seguimiento de la gestión de personas desde donde se gestionan también las medidas de conciliación.

Resultados:

Desde el año 2006:

- -11 mujeres y 2 hombres, con puestos técnicos, se acogen a reducción de jornada por motivos familia-
- -A la flexibilidad especial de jornada por motivos de cuidado a menores, se acogen 2 mujeres y 2 hombres, ocupando tanto unas como otros, puestos técnicos y comerciales.
- -El cheque-bebé lo han recibido ya 2 mujeres y 1 hombre.



Ventajas:

- •Las ventajas muchas veces no se aprecian directamente, pero las personas están más satisfechas en su puesto de trabajo y esto permite ahorrar muchos costes en personal.
- •Alta puntuación en los ítems relacionados con la igualdad, en la encuesta de satisfacción de las personas.



Inconvenientes:

- Dificultades en la organización de algunos grupos de trabajo.
- •Dificultades en la atención a los clientes por las tardes (viernes y meses de verano). Se han solventando, rotando las personas por las tardes en estas fechas.

FRASE EMPRESA

"Hay poco que perder y mucho que ganar; y sin hacer grandes planes iniciales, realizando acciones que se pueden llevar a cabo poco a poco."

FRASE TRABAJADORA

"El salir antes para recoger a mi hija me permite no reducir la jornada o no depender de alguien. Para ello reduzco el tiempo de comida, que es algo que no me importa."

"Lo que veo es que los chicos son los que menos se acogen a estas medidas."





81





Persona de contacto: D. Roberto García

Gerente

robertogl@dinycon.com

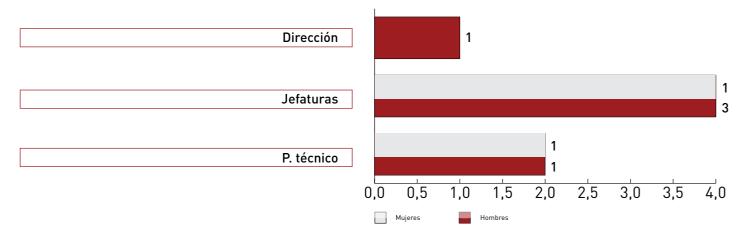
Edicio CEMEI c/ Portuexte, 23-B 4-1 20018 DONOSTIA Tel.: 943 216 836 e-mail: info@dinycon.com - www.dinycon.com

DINYCON SISTEMAS S.L. es una ingeniería de sistemas de control que ofrece sus servicios en el sector industrial y de la construcción. La plantilla actual es de 7 personas, 2 mujeres y 5 hombres.

Su principal misión es ofrecer soluciones novedosas para la gestión de espacios públicos en edificios y aparcamientos. Fue creada en el año 2000 y está ubicada en San Sebastián abarcando su campo de actuación a toda la Península Ibérica.

Disponen de personas colaboradoras en Madrid, Barcelona, Valladolid, Sevilla y Lisboa. La empresa desarrolla proyectos de control, automatización y gestión de las instalaciones, incluyendo el estudio, diseño e implantación, así como la puesta en marcha y mantenimiento.

Personas: 7 (2 mujeres y 5 hombres)



Reconocimientos:

Certificadas en la **EN ISO-9001,** con un sistema de gestión basado en procesos y objetivos de mejora continua, con el fin de ofrecer el mejor servicio a sus clientes. Sus soluciones se orientan al uso eficiente de la energía y optimización de los recursos, reduciendo los consumos y la contaminación.

Medidas:

Flexibilidad temporal Flexibilidad espacial

¿POR QUÉ? Desde Fomento San Sebastián les propusieron participar en proyecto EQUAL DONOSTIA AUZOLAN con el fin de potenciar un entorno laboral mas flexible. No obstante, desde la Dirección de la empresa, existía ya un compromiso serio en esta materia.

¿CUANDO? Esta iniciativa se llevó a cabo en 2006 y desde entonces tienen implantado el Plan de Conciliación.

1.Flexibilidad Temporal

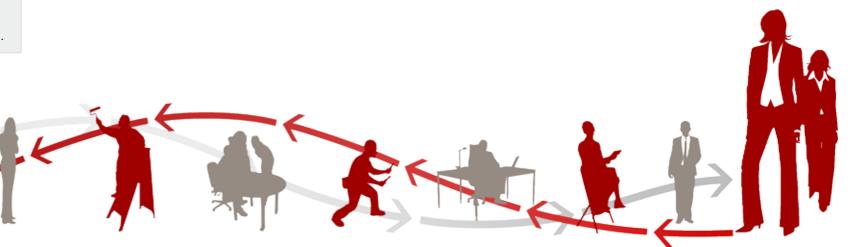
Flexibilidad horaria: Todo el personal tiene implantado horario flexible. En el momento de entrada, todas la personas, atendiendo a sus propias necesidades, ajustan el horario laboral a las mismas.

Jornada continua: Durante todo el año, con el fin de poder disponer de tiempo para la vida personal, toda la plantilla realiza una jornada laboral continua los viernes de 8h a 15h. Asimismo, durante el mes de Agosto también se realiza la jornada continua.

2.Flexibilidad Espacial

Tele trabajo: Desde la gerencia de la empresa se planteó la necesidad de disponer de herramientas para posibilitar el trabajo a distancia. El objetivo no es únicamente la mejora de la gestión del tiempo de trabajo, sino también poder compatibilizar la vida personal con la laboral.

Esta medida es aplicable de forma puntual ya que gran parte del trabajo se realiza en equipo.











Elaboración: La participación en el proyecto EQUAL supuso, no solo la implantación del Plan de conciliación, sino también la elaboración de un diagnóstico previo de la empresa y de la plantilla para conocer las necesidades de cada persona en esta materia. De esta forma, la elaboración y el diseño del Plan ha atendido a necesidades individuales.



Difusión: La persona que se encargó del asesoramiento dentro del proyecto EQUAL, realizó una entrevista individual con la plantilla con el objetivo de comunicar las medidas implantadas y su contenido.



Mejoras: En estos momentos se encuentran en fase de revisión.



Recursos: No se han empleado recursos internos para la implantación de este Plan yaque el asesoramiento se realizó desde un servicio externo. No obstante, se ha invertido en el equipamiento informático necesario.

Resultados:

Desde el año 2006:

- -La flexibilidad en el horario es utilizada por todo el personal de **DINYCON.**
- -3 hombres han agrupado su tiempo de trabajo durante la semana para tener las tardes del viernes libre.
- -Dos hombres, el Gerente y el responsable del Dpto. Comercial se acogen al tele trabajo.



Ventajas:

- •La motivación del personal es muy alta.
- •La flexibilidad horaria permite a toda la plantilla tener la tranquilidad de estar en el trabajo y a la vez ocuparse de sus asuntos personales, aumentando su motivación.

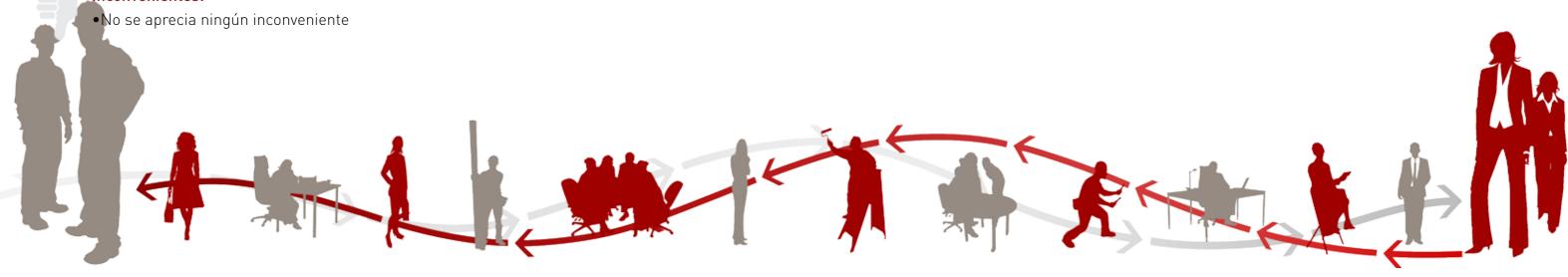
Inconvenientes:

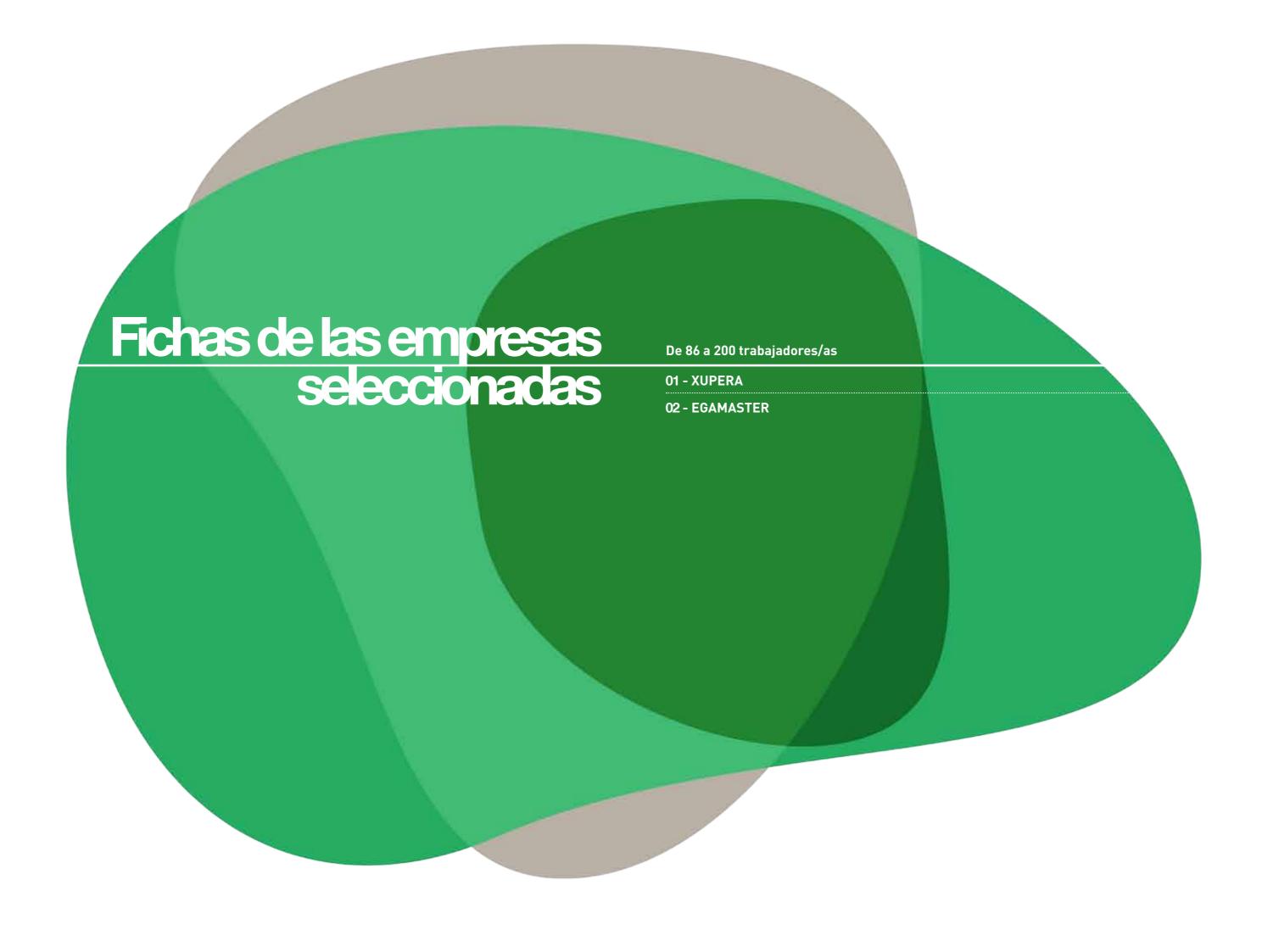
FRASE EMPRESA

"Para el personal es un factor de motivación el poder gestionar su horario para atender a sus asuntos personales. A través de inversión económica muy pequeña las personas están muy motivadas y consecuentemente trabajan mejor."

FRASE TRABAJADORA

"La flexibilidad horaria me beneficia bastante, porque por las mañanas llevo tranquilamente a mi peque al colegio y luego vengo a trabajar, no ando preocupada de si llego tarde o no por ello."









Persona de contacto: Dña. Marta Muñoz

Responsable de Personas

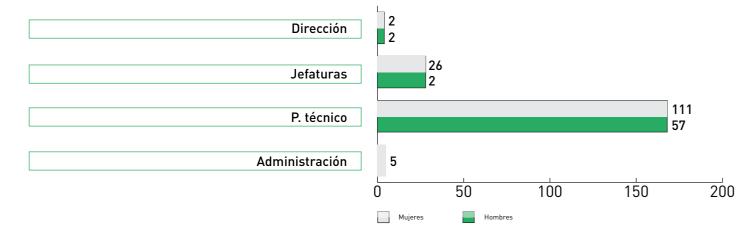
mmuñoz@xupera.com

Luis de Castresana del 1 al 5 Edif. Beurko Berria 48.903 Barakaldo (Bizkaia) Tel. 902 543 232 xupera@xupera.con www.xupera.com

XUPERA es una empresa que presta servicios integrales de venta y atención al cliente a través de distintos canales de comunicación: telefónico, presencial y Web.

Está alineada con objetivos y proyectos de relación con Cliente-CRM y que busquen resultados tanto en Ventas como en Atención a Cliente. El origen societario cuenta con 10 años de experiencia e incorpora profesionales con más de 15 años de trayectoria profesional en outsourcing comercial y atención a cliente multicanal.

Personas: 205 (144 mujeres y 61 hombres)



Reconocimientos:

2008 Diploma Xertatu sobre Responsabilidad Social Empresarial de la Diputación Foral de Bizkaia.
 2008 Diploma "Foro Bizkaia en Responsabilidad Social Empresarial", Diputación Foral de Bizkaia,
 BBK y ASLE.

2009 Certificado sistema de gestión de calidad **ISO 9001:2008, CRC Oro** en Responsabilidad Social Corporativa.



Medidas:

Flexibilidad horaria
Permisos retribuidos
Apoyo profesional
Seguro médico
Comedor

¿POR QUÉ? Porque XUPERA cuenta con una Política que busca el equilibrio entre tres ámbitos: clientes, personas y proyecto-entorno. La orientación a las personas que componen la empresa es estratégica y la gestión de la conciliación forma parte de ella.

¿CUANDO? Desde el año 2006, cuando se identificó que el hilo conductor en este sector eran las PERSONAS, incluidas las que componen la empresa. Se entiende que el 80% de la estructura de costes son las personas.

1.Flexibilidad Temporal

Horario flexible: Posibilidad de solicitar variaciones en el horario laboral con relación a la entrada y salida y a los turnos.

Se modifican los horarios buscando plataformas adecuadas a las necesidades de las y los trabajadores por cuidado de hijas e hijos, de personas mayores y por temas de formación en general.

Excedencias: Posibilidad de solicitar excedencias laborales sin cumplir el mínimo de antigüedad y extendiendo el tiempo máximo establecido por Convenio.

2.Permisos

Permiso retribuido para realizar visitas médicas con hijos e hijas.

3. Apoyo Profesional

Se garantiza que las personas se formen, no solo en lo relacionado con su actividad, sino también en temas de desarrollo personal u otro tipo de formaciones más acordes con aficiones propias.

4. Servicios Profesionales

Seguro médico privado y con descuentos a familiares. Sala relax (con juegos, TV...). Comedor.









Elaboración: Las medidas de conciliación se negocian entre la empresa y la representación sindical. Existe una buena colaboración ya que la empresa está por encima de su Convenio Colectivo de ámbito estatal.



Difusión: La difusión se realiza a través:

-De las asambleas de trabajo cuatrimestrales, donde la empresa presenta lo que está realizando con respecto a proyecto-personas-clientes. En el apartado de personas se revisan las medidas de conciliación, además de otros aspectos, recogiendo nuevas sugerencias a tratar en la siguiente convocatoria.

-Del Manual de Acogida.



Mejoras: Existe la posibilidad de realizar sugerencias en la asamblea de trabajo cuatrimestral y en el buzón de sugerencias disponible en la Intranet de la empresa y en un buzón físico en la empresa.



Recursos: Principalmente económicos, reflejados a lo largo del último año en:

- -Horas no facturadas a los clientes por reducciones excedencias (23.961 €).
- -Mejora de la salud de las personas: Seguro médico (43.489 €).
- -Premios de reconocimiento de las personas (2.445 €).
- -Habilitación zonas comunes -comedor-relax- (9.000 €).

Resultados:

- -4% de rotación (reducción).
- -5% de absentismo (disminuye).
- -128% de satisfacción global en el año 2008 respecto al 2007.
- -Se han concedido cerca de 20 excedencias cuando la Ley marca un máximo de 4 o 5 (3% de la plantilla): 16 mujeres por cuidado de menores y 1 hombre.
- -Jornadas reducidas por cuidado de menores a las que se acogen 7 mujeres.

Ventajas:

- Personal más motivado en su puesto de trabajo.
- •Aumenta su rendimiento y disminuye el absentismo.
- Aumenta la productividad.
- •Se evitan bajas voluntarias de personal altamente cualificado.
- Mayor compromiso con la empresa.
- •Cuando se realiza un proceso de selección, las personas candidatas se muestran más interesadas por la empresa: captación de talento.



Inconvenientes:

- Dificultad en el proceso de asignación de los turnos.
- •Necesidad de contratar personal para cubrir el turno de las personas que han solicitado la reducción de jornada y/o de las que han solicitado la excedencia por cuidado de personas dependientes.
- •Si se hace uso de la jornada reducida existe una percepción de contar con menos posibilidades de promoción.

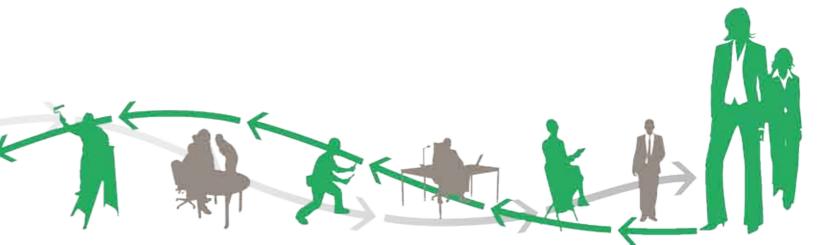
FRASE EMPRESA

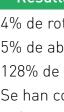
"Al principio, algunos compañeros y compañeras pusieron obstáculos. Fue complicado, por lo que se intentó transmitir que igual no era el momento porque no tenían hijos o hijas pero más adelante sí y que esa flexibilidad igual mañana la necesitaban. Al final se entendió y se mostró el compañerismo."

FRASE TRABAJADOR

"Te ayuda mucho que no tengas problemas de planificar el horario en un trabajo tan difícil como es el Telemarketing."

"Mis compañeras dicen que estar trabajando aquí les ayuda mucho a la conciliación. Si no fuera por todo lo que aquí se valora este aspecto, muchas mujeres no estarían trabajando."













Persona de contacto: D.Eduardo Uriza

Responsable Calidad y Gestión

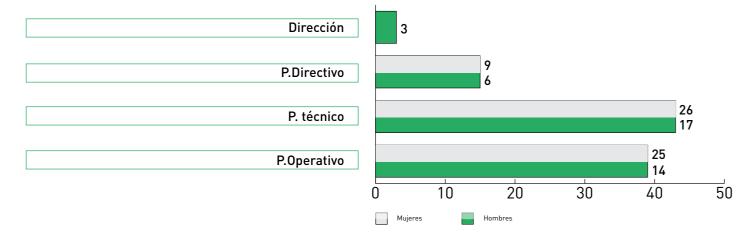
calidad@egamaster.com

C/ Zorrolleta, 11 Poli. JUNDIZ 01015 Vitoria (Araba) Tel.: 94 52 90001 e-mail: master@egamaster.cor

EGAMASTER, situada en Vitoria, pertenece al sector de la Industria y exporta el 80% de su producción a más de 140 países. Cuenta con una plantilla de 100 personas, 60 mujeres y 40 hombres. **EGAMASTER** es un innovador fabricante de herramienta de mano de alta calidad para uso profesional e industrial. Nacida en su día como especialista en herramienta para tubo ha adoptado con éxito un proceso de diversificación de productos, fabricando en la actualidad una amplísima gama para usos tan diversos como mecánica, electricidad, electrónica, carpintería o construcción. Ha sido la primera empresa de su sector elegida como miembro del Foro de Empresas Avanzadas en Gestión, estudiándose su caso en universidades, escuelas de ingeniería, Masters, etc.

Sus clientes se mueven en diferentes ámbitos como por ejemplo Exxonmobil y Pemex en Petróleo y Gas, Skanska y BHP Billiton en Minería; las fuerzas armadas; las Naciones Unidas, Royal Air Maroc e Iberia en Aviación; Siemens y Philips en Ingeniería, Basf y Praxair en Química y, Michel ín e Iveco en Automoción.

Personas: 100 (60 mujeres y 40 hombres)



Reconocimientos:

Premio Príncipe Felipe a la Excelencia en Competitividad Empresarial (2008), **Q de Plata a la Excelencia en la Gestión** según el modelo Europeo **EFQM** (2008), Primer Premio **ARGILAN** "Empresa y Empleo en Igualdad" (2005).

Medidas:

Flexibilidad horaria Flexibilidad espacial Jornada Intensiva

¿POR QUÉ? Se detecta la necesidad desde dentro, desde la propia plantilla. Cada dos años se realiza una encuesta de satisfacción. La igualdad y la conciliación siempre han estado bien valoradas por parte de la plantilla.

¿CUANDO? Surge la necesidad desde los puestos de responsabilidad de la empresa.

1.Flexibilidad Horaria

Cualquier persona en la plantilla puede personalizar de alguna manera su jornada laboral excepcionalmente.

Existe un calendario personalizado para todas las personas de **EGAMASTER.**

2.Flexibilidad Espacial

Existe la posibilidad de realizar las gestiones desde casa gracias a las herramientas informáticas que hay disponibles.

Las personas están en continuo contacto con la empresa y la empresa con ellas.

3. Jornada Intensiva

Realización de jornada intensiva los viernes y vísperas de puente a fin de que las familias puedan planificar mejor sus actividades para esos días.



Elaboración: Las propuestas se plantean a Dirección. A medida que surgen las necesidades se van incorporando al funcionamiento interno de la empresa.



Difusión: Una vez cada seis meses la Dirección realiza una sesión informativa presencial y se plantean e informan las últimas novedades y decisiones importantes que ha tomado la empresa. En estas sesiones se exponen las medidas de conciliación existentes o las nuevas medidas incorporadas.











Mejoras: Las medidas están en continua mejora a través de las reuniones semestrales. La Dirección, una vez al año, tiene una entrevista personal con la plantilla y aquí se recogen las nuevas necesidades que puedan surgir.



Recursos: Se ve la Conciliación como una Inversión. La satisfacción de las personas en cuanto a las medidas de conciliación es muy importante.

Resultados:

- -1 mujer de Dirección y 1 hombre de Jefaturas utilizan el horario flexible.
- -Con horario especial hay 1 hombre administrativo.
- -La Dirección tiene una clara apuesta por incorporar la Conciliación como política de gestión dentro de la empresa.
- -El trabajo del día a día no se ve modificado por implantar estas medidas.



Ventajas:

- •La forma de difusión de las medidas y de toda la información de la empresa crea un sentimiento fuerte de pertenencia a la organización.
- •Cuanto mejor está la plantilla hay mayor implicación en la empresa.
- •El apoyo de la empresa al proyecto personal de cada trabajadora o trabajador crea una vinculación fuerte con la plantilla.



Inconvenientes:

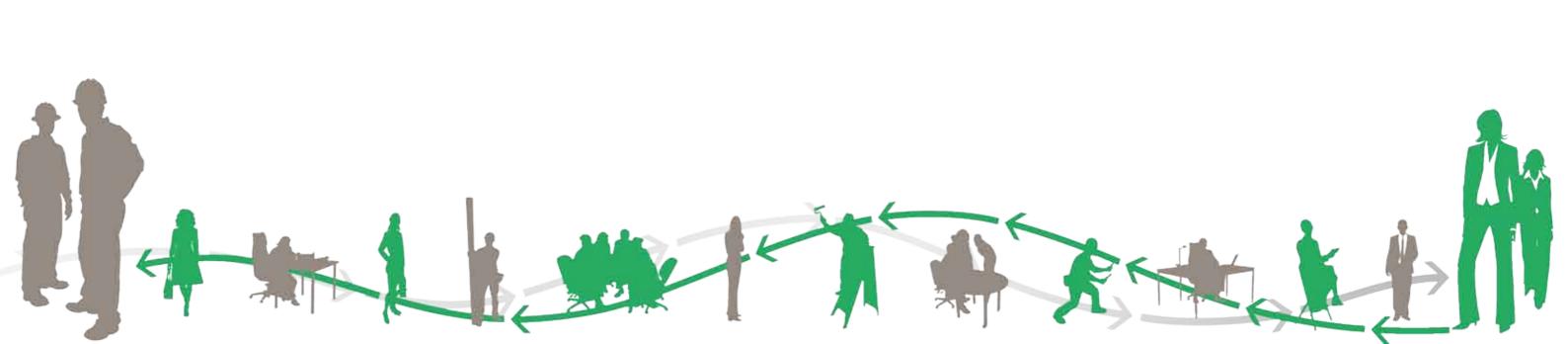
•No se ha presentado ningún inconveniente, cualquier medida es siempre a mejor.



"Aquello que ayuda al trabajador con su desarrollo personal beneficia también a la empresa."

FRASE TRABAJADORA

"Yo llevo 9 años con reducción de jornada, no fui la primera y ahora estamos más compañeras. Cuando tuve el hijo pensé que tenía que equilibrar y flexibilizar mi jornada. En este momento si me voy 2 horas sé que tengo que recuperarlo en otro momento. La reducción me funciona muy bien."





De 201 trabajadores/as o más

01 - FUCHOSA

02 - ARTECHE

03 - IBERMÁTICA

04 - ESTANDA

05 - ASKORA PLUS





Persona de contacto: D.Daniel Mikolta

Director de Recursos Humanos

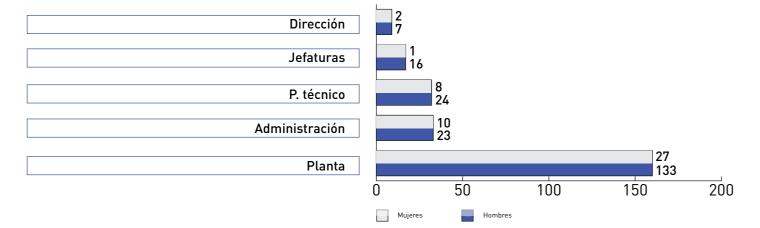
dmikolta@fuchosa.com

Autonomía, 4 48292 ATXONDO (BIZKAIA) Tel.: 94 623 80 11 fuchosa@fuchosa.com - www.fuchosa.com

Fundada en 1968 como **Fundiciones Atxondo, S.A., FUCHOSA SL** es hoy una empresa de fundición de hierro nodular especializada en piezas de seguridad para automoción.

En el año 2006 nace el Grupo ACE, constituido inicialmente por **FUCHOSA y EBCC**, fundición de aluminio ubicada en Polonia, y al que suma posteriormente en el 2008 FERAMO, fundición de hierro en la República Checa. Este Grupo industrial agrupa diferentes y complementarias tecnologías (fundición de hierro, fundición de aluminio y mecanizado), presentando una privilegiada posición geográfica que nace con una clara orientación estratégica dentro del sector europeo de componentes de automoción.

Personas: 251 (48 mujeres y 203 hombres)



Reconocimientos:

- Principales certificaciones : **ISO TS16949, ISO 9001, ISO 14001, EMAS y OHSAS 18.0001.**
- Participación en el proyecto **XERTATU** de Diputación Foral de Bizkaia, para el fomento de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Premio **Osalan** 2007





Medidas:

Flexibilidad temporal para personas sujetas a relevos Adaptación de la jornada partida en oficinas Facilidades al acceso de servicios médicos complementarios Apoyo al desarrollo profesional y personal

¿POR QUÉ? Se identifica una mayor inquietud por atender o incluso desarrollar aspectos de tipo familiar y de cualificación profesional sin que suponga una renuncia a la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras de **Fuchosa.**

¿CUANDO? En el 2005 surgen algunas tímidas iniciativas para facilitar la conciliación al personal de FUCHOSA y ya, en los años 2006 y 2007 se incluyen medidas concretas en el Plan para la Gestión de los Recursos Humanos, llamado "Plan PERSONAS".

1.Flexibilidad Temporal

Garantía de realizar como máximo dos relevos en lugar de tres, cuando se dan dos situaciones:

- Por cuidado de menores de 8 años y sin acogerse a la reducción de jornada legal.
- Por cuidado de menores de 10 años con circunstancias familiares de necesidad especial u otras consideradas oportunas por la Empresa, aunque se encuentren en reducción de jorna da o no.

Adaptación de la jornada partida en oficinas

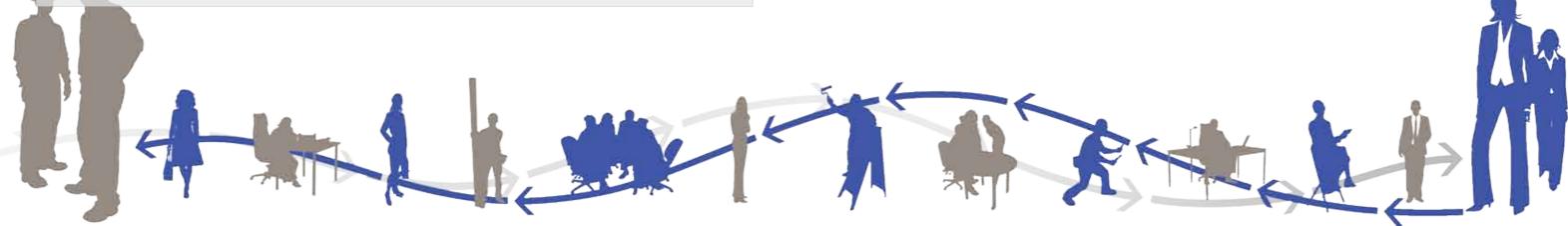
- Flexibilidad a la hora de entrada y salida: Entrada a partir de las 7.30 h y salida a partir de las 17 h.
- Viernes tarde libre con ajuste horario de Lunes a Jueves.

2.Apoyo Profesional

Facilidades para realizar formación de interés profesional y/o personal que pueda estar o no ligada al puesto de trabajo. En estos casos, se elimina algún relevo para que la persona pueda asistir a la formación durante el tiempo de la misma.

3. Servicios y Beneficios

Facilidades a los trabajadores y trabajadoras para contratar Seguro Médico Privado.













Elaboración: Se elabora en un primer momento, una Instrucción para regular la flexibilidad temporal de las condiciones de trabajo por conciliación familiar, dirigida al personal sujeto a relevos.

Posteriormente, esta Instrucción se desarrolla en un Procedimiento interno para el incentivo de medidas de conciliación familiar.

Este procedimiento se aplica desde la Dirección de Recursos Humanos.



Difusión: UEI - El procedimiento se ha publicado en la revista interna de la empresa.



Mejoras: Este procedimiento en materia de conciliación dispone de indicadores concretos incorporados en el PROCESO DE GESTION DE PERSONAS y RSC, los cuales permiten la evaluación y mejora del mismo.

En este sentido, la conciliación forma parte del apartado de Responsabilidad Social de la empresa y se analiza la aplicación práctica de la medida, esto es, cuántas personas se acogen a las mismas y su sexo.

Este Proceso se gestiona desde Recursos Humanos.



Recursos: Tiempo dedicado por las personas para la tramitación de las peticiones realizadas.

Tiempo para la evaluación y mejora de las medidas de conciliación.

Resultados:

Desde el 2005 hasta 2009:

- -9 mujeres y 5 hombres se acogen a la flexibilidad de relevos de planta por cuidado de menores.
- -1 hombre se acoge a la flexibilidad de relevos de planta por cuidado de mayores dependientes.
- -15 hombres y 20 mujeres se acogen a la flexibilidad de horarios en oficinas.
- -5 personas se acogen a flexibilidad horaria para realizar formación adicional.
- -1 mujer de la sección de oficinas utiliza el teletrabajo.



Ventajas:

- •Evita que las y los trabajadores de planta se vean abocados a la reducción de jornada con el trastorno que supondría para la organización del área si la opción de reducción de jornada se materializa con el "bloqueo legal" de un relevo único, además de dejar el relevo incompleto a expensas de buscar personal que esté disponible para cubrir únicamente jornadas de 4 horas.
- •Ventajas desde la productividad y coste al evitar partir el relevo en 2 mitades con diferentes personas.
- •Ventajas desde la motivación del personal por cubrir expectativas de las y los trabajadores en materia de conciliación trabajo-familia, cualificación profesional, etc.
- •Ventajas desde la mayor empleabilidad (polivalencia) y cualificación del personal.



Inconvenientes:

- •Rigidez en los sistemas de rotaciones que dificultan la aplicación de las medidas de conciliación.
- •Conflictos con algunas personas que se instalan en las medidas surgiendo fricciones con compañeros y responsables.
- •Desde las personas encargadas se demanda el establecimiento de límites en las medidas que no pongan en riesgo la operativa y eficiencia diaria.

FRASE EMPRESA

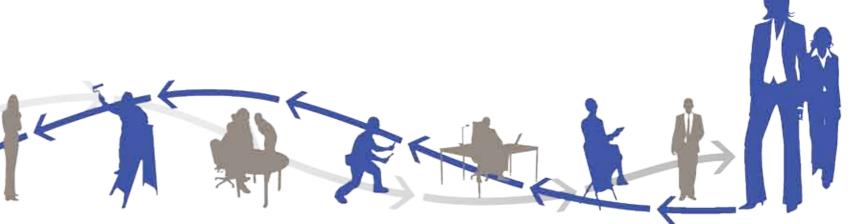
"Queríamos dar respuesta a la gente que no quiere entrar en reducción de jornada; esto se fue regulando hasta establecer el Procedimiento."

"Tratamos de empujar a las mujeres de nuestra empresa a que sus maridos se puedan plantear acogerse a las medidas de conciliación en sus empresas. Vemos que las mujeres asumen que son ellas las que lo tienen que hacer, hay un tema de mentalidad."

FRASE TRABAJADOR

"De 10 personas que están en mi puesto, 3 pedimos acogernos a los 2 turnos y no hubo ningún problema, pues nos complementábamos en los relevos que nos interesaban."

"Las medidas me permiten cuidar a mis hijos por la tarde y así me coordino con mi mujer porque ella no puede."







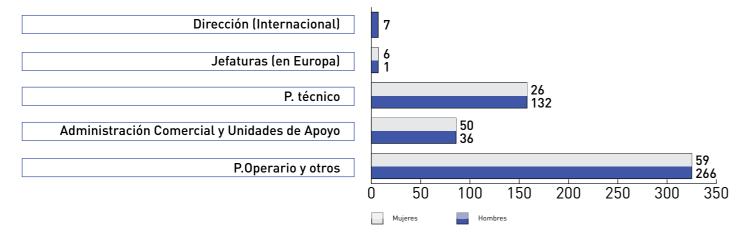
Persona de contacto: Dña. Maite del Castillo

Técnica de Recursos Humanos

ARTECHE es una empresa familiar que cuenta con una experiencia de más de 60 años ofreciendo soluciones a sus clientes dentro del SECTOR ELECTRICO en generación, transmisión, distribución e industria.

En el año 1946 se fundó **ARTECHE** en Mungia, que actualmente se ha convertido en el **Grupo ARTECHE**. ELECTRÓTECNICA ARTECHE HERMANOS S.A. (EAHSA), es una empresa perteneciente al GRUPO AR-**TECHE,** grupo que cuenta con otras 12 empresas repartidas por todo el mundo.

Personas: 583 (141 mujeres y 442 hombres)



Reconocimientos:

- -Certificaciones varias en normas de calidad y medioambiente.
- -Premios y reconocimientos respecto a la colaboración con los Centros de Formación Profesional, la Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente, etc.

Medidas:

Mejoras en permisos legales Ayudas familiares y médicas Flexibilidad horaria Servicios de transporte y comedor Facilidades para la práctica deportiva Apoyo a la formación





¿POR QUÉ? Desde su fundación, la atención a las necesidades de las y los trabajadores es un factor que está integrado en la cultura de la empresa.

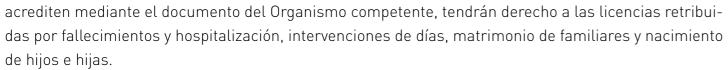
¿CUANDO? Desde los inicios de la empresa han ido tratando las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dispone de un Convenio Colectivo propio en el que han incorporado diferentes medidas de conciliación que en algunos casos, superan a las que están establecidas por las diferentes normativas.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

- -6 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- -4 días naturales por fallecimiento de hijo o hija. Si por tal motivo se necesitara un desplazamiento superior a 100 Km. desde donde se vive, el plazo se ampliará en dos días naturales.
- -3 días naturales por fallecimiento de padre-madres, hermano-hermana consanguíneas o políticas y abuelo-abuela y nieta-nieto. Si por tal motivo se necesitara un desplazamiento superior a 100 Km. desde donde se vive, el plazo se ampliará en dos días naturales.
- -3 días naturales por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijo o hija.
- -1 día natural por intervenciones de día (Padre-madre, hermanos-hermanas, c ónyuges e hijos-hijas).
- -18 días naturales por matrimonio
- -1 día natural por matrimonio de padres -madres, hijos-hijas, hermanos-hermanas consanguíneos o políticos.
- -3 días laborables por nacimiento de hijo o hija.
- -Carnet de Identidad: el tiempo necesario para la gestión de documentos públicos, en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura o cierre de los mismos, durante el periodo de dicha coincidencia.
- -Tiempo suficiente para acudir a exámenes, convocatorias oficiales u otros exámenes que lo sean por primera vez, incluido el examen para obtener el permiso de conducir, así como para su renovación.
- -Asistencia al médico especialista, el tiempo necesario con un límite de 5 horas. Si este médico le mandara a otro especialista por la tarde, con justificantes se le abonará el día entero.
- -Permisos para asistir a citaciones de Organismos Oficiales con un límite máximo de 5 horas, excepto casos excepcionales que deberá comunicar el interesado.
- -Asistencia a entierros de familiares distintos a los que incidan en los apartados "a", "b" y "c" de este artículo, con un límite máximo de 5 horas, salvo casos excepcionales que se deberá comunicar.
- -Las parejas de hecho registradas con anterioridad al disfrute del permiso correspondiente,







- -3 días flexibles a elegir libremente a conveniencia del trabajador o trabajadora.
- -31 días naturales de vacaciones a disfrutar en cualquier período del año, preferentemente en agosto.

2.Flexibilidad Espacial y Temporal

- -¾ de hora para la entrada y salida diaria al trabajo, y ½ hora para las personas que están a turnos. La empresa ha puesto al servicio de las y los trabajadores como medio de transporte un autobús.
- -Posibilidad de hacer horario de mañana a aquellas mujeres que se reincorporan después del permiso de maternidad.
- -Jornada partida: las personas podrán adscribirse voluntariamente a un horario de jornada partida. Estas personas recibirán un complemento.
- -Jornada continua todos los días de las semana en los meses de julio y agosto.
- -Existe flexibilidad en el horario de comida: se puede adelantar o retrasar su hora con relación a la hora indicada.
- -Teletrabajo: Hemos tenido dos casos, se analiza la situación y se estudia la viabilidad del mismo.

3. Apoyo Profesional

Fomento de la formación: Se fomenta la formación del personal siempre y cuando tenga relación con la actividad de la empresa: cursos de reciclaje, estudios universitarios, masters, etc.

4. Servicios y Beneficios

Ayudas Familiares:

- -150 € por nacimiento de hija o hijo.
- -19,33 € brutos al mes por cada menor de 18 años a cargo de la persona trabajadora.

Ayuda de Asistencia médica: Se abona el 70% de las tarifas prefijadas para médicos especialistas.

Apoyo a la Práctica Deportiva: Para las personas interesadas en la practica de deportes en las inmediaciones de la empresa, se facilitan taquillas y duchas en las instalaciones de la misma.

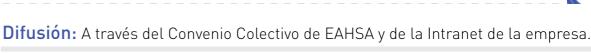
COMEDORES: Existen dos comedores con instalaciones para poder comer en ellos (neveras, congeladores. microondas. armarios...).

TRANSPORTE: Autobús de uso exclusivo para las y los trabajadores de la empresa desde Mungia a diferentes horas del día.



Elaboración: Las medidas de conciliación se van estableciendo desde Dirección o negociando en los diferentes Convenios Colectivos de la empresa, aunque hay algunas medidas que siendo prácticas habituales, todavía no están recogidas en ningún documento. Estas medidas parten de las diferentes propuestas y necesidades que se recogen en el Departamento Social y en los Servicios Generales de EAHSA.







Mejoras: En general, las medidas se mejoran en los procesos de negociación de los diferentes períodos de vigencia del Convenio. Sin embargo, en cada solicitud particular éstas pueden ser mejoradas si el caso así lo requiere.



Recursos: Cada medida aplicada puede suponer un coste para la empresa, sin embargo, ELECTRÓTECNICA ARTECHE HERMANOS no lo ha tenido en cuenta ni lo ha calculado, ya que el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral está muy integrado en la cultura de la empresa desde sus inicios.

Resultados:

En los años 2008-2009:

- -24 Permisos de maternidad.
- -34 Permisos de paternidad (15 días).
- -2 hombres se acogen al permiso de maternidad que permite ser disfrutado en una parte por el padre.
- -2 hombres se acogen a flexibilidad de jornada por cuidados familiares.
- -Un hombre y una mujer se acogen a excedencia por motivos familiares.
- -2 mujeres se acogen a reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos.
- -Todas las mujeres que vuelven a su puesto de trabajo tras el permiso de maternidad, se pueden acoger a la jornada continua de mañana.
- -2 mujeres se acogen a tele trabajo por cambio de lugar de trabajo de sus parejas.

Ventajas:

• Mejora del clima laboral., motivación de las personas, involucración, mayor rendimiento profesional.



Inconvenientes:

• Coste económico de estas medidas.

FRASE EMPRESA

"En ARTECHE, la gestión ha sido siempre muy flexible en función de las personas, cada caso es diferente".

"Hay algunos padres que han adaptado su jornada para poder conciliar con su vida familiar".

FRASE TRABAJADORA

En el comedor, a los chicos les solemos decir, ¡podrías coger tu también "horario de padre!."

'Nadie tiene problema a la hora de ir a su responsable y plantearle cualquier medida de conciliación; siempre se ha escuchado."













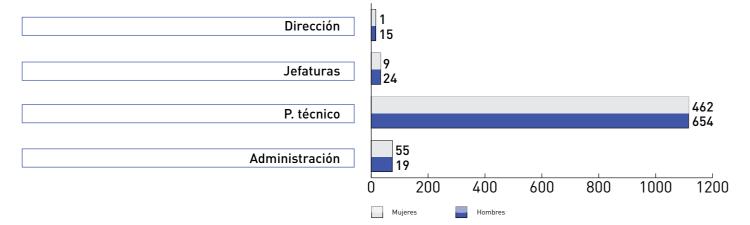
Persona de contacto: Dña. Ana Arenaza

Responsable de Recursos Humanos ZONA NORTE.

ae.arenaza@ibermatica.com

Actualmente, IBERMÁTICA es una de las principales compañías de servicios en Tecnologías de la Información en el mercado español. Su actividad se centra en las siguientes áreas: consultoría TIC, equipamientos e infraestructuras, integración de sistemas de información, outsourcing e implantación de soluciones integradas de gestión empresarial. Los inicios de IBERMÁTICA se remontan a 1973. A lo largo de estos años, la Compañía se ha distinguido siempre por una reconocida solvencia financiera y una importante solidez accionarial. En cuanto a los servicios y soluciones que ofrece al mercado, IBERMATICA está presente en los principales sectores de actividad: administración pública, finanzas, seguros, industria, servicios, telecomunicaciones y utilities, donde ofrece soluciones sectoriales específicas.

Personas: 1.239 (527 mujeres y 712 hombres)



Reconocimientos:

-ISO 9001:2000 (ER-0698/1999), siendo la primera compañía del mercado español certificada en outsourcing integral. Además cabe añadir que tienen un Plan de Igualdad desde el año 2006.





Medidas:

Flexibilidad temporal Flexibilidad espacial

Permisos, Licencias y Vacaciones

; POR QUÉ? Por el estilo de la propia gestión de la empresa y por el compromiso adquirido desde los y las accionistas y de la Dirección.

¿CUANDO? IBERMÁTICA desde el principio ha estado muy centrada en el trato y cuidado del profesional. Es por ello que dentro de los convenios colectivos de la empresa ya existe una cultura muy avanzada e incluso mejorando la actual Ley de Conciliación.

1.Flexibilidad Temporal

Flexibilidad horaria de entrada y de salida: Dentro del horario establecido de la empresa, se dispone de una hora de flexibilidad tanto en el momento de entrada como de salida.

Flexibilidad por flexibilidad: La empresa entiende que si una persona está más implicada en momentos puntuales de la empresa, esta flexibilidad también se le debe aplicar a ella para que utilice el tiempo necesario para gestiones personales.

Jornada continua los viernes: Toda la plantilla disfruta de jornada continua los viernes durante todo el año. Esta jornada es histórica en IBERMÁTICA.

Jornada intensiva desde mediados de Junio hasta mediados de Septiembre: Toda la plantilla disfruta de este horario en esa época del año.

Ajuste de las tareas a la jornada laboral habitual: es política de empresa no convocar reuniones de trabajo a última hora para no prolongar la jornada laboral. Si las reuniones se dan dentro de la plantilla que trabaja por turnos, siempre se realizan dentro de su horario laboral habitual.

2.Flexibilidad Espacial

Trabajo a distancia: Dentro del convenio de la empresa está recogida esta forma de trabajar, siempre y cuando lo permitan el cliente, las características y las condiciones del trabajo.

3. Permisos, Licencias y Vacaciones

Permiso sin sueldo un mes: Toda la plantilla puede solicitar un mes de permiso sin sueldo













Elección de periodos de vacaciones: Flexibilidad en la elección de vacaciones así como de días sueltos siempre que haya una coordinación entre el equipo donde se trabaja.

Reducción de jornada por encima de lo establecido por la ley: Se establece una reducción de la jornada laboral 1/16, por encima de lo establecido por la Ley que marca el mínimo en 1/8. Esto es, se puede solicitar por ejemplo la reducción de media hora en caso de necesitarlo.



Elaboración: Hace 2 años se realizó el Plan de Igualdad de IBERMÁTICA. A raíz de este Plan se creó una Comisión Permanente de Igualdad formada por el Comité Intercentros, la plantilla y la Dirección, donde se tratan los temas relacionados con la Conciliación. Se elabora un cuestionario que voluntariamente rellena la plantilla en el que se tratan aspectos relacionados con la igualdad como pueden ser, entre otros, las Medidas de Conciliación.



Difusión: El cuestionario se analiza desde la Comisión Permanente de Igualdad y se traslada a la Dirección de la Empresa.

Una vez analizada y recogida esta información, se divulga a través de la Intranet.



Mejoras: Las mejoras se gestionan a través de la Comisión Permanente de Igualdad.



Recursos: Los recursos que se han tenido que emplear en IBERMÁTICA son sobre todo de tiempo, ya que todo lo relacionado con la gestión de las personas conlleva una inversión de tiempo muy necesaria.

Resultados:

- -Bajo absentismo laboral.
- -Es el personal técnico el que se ha acogido a la posibilidad del trabajo a distancia siendo 10 mujeres y 7 hombres las personas beneficiarias.



107

Ventajas:

- •Las personas están más motivadas y comprometidas con la empresa.
- •El trabajo que se realiza se lleva a cabo de una forma más satisfactoria, lo que implica una mayor calidad en el producto final y una mayor satisfacción en el cliente.



Inconvenientes:

- En algunas situaciones, existen medidas que no se pueden aplicar por necesidades del cliente.
- Hay que poner claras las medidas existentes en la empresa para que no se rompa el equilibrio que se ha podido crear en cuanto al funcionamiento de la misma.

FRASE EMPRESA

"La organización en general siempre tiene que buscar el bienestar para con sus profesionales"

"El equilibrio de la vida personal y profesional beneficia a la empresa, pero sin realizar abusos por ninguna de las partes."

FRASE TRABAJADOR

"La ventaja fundamental es la disponibilidad de tiempo para compaginar las responsabilidades familiares con las profesionales, hacer que la conciliación sea una realidad". "Es importante que las empresas establezcan medidas de conciliación, que los y las profesionales aportemos nuestras sugerencias y que las empresas puedan dar soluciones conjuntas a su plantilla."









Persona de contacto: D. Benjamín Guede Gavilanes

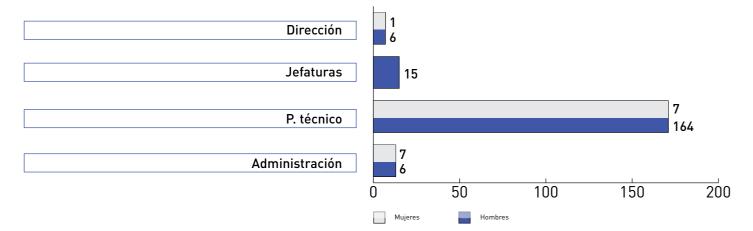
Jefe de Personal

bguede@estanda.com

ESTANDA FUNDICIONES, empresa creada en 1953, está especializada en la industria del cemento, desarrollando soluciones de ingeniería para la optimización de enfriadores y circuitos de molienda de crudo y cemento. Asimismo suministra repuestos de la más alta calidad para todo el proceso integrado de producción de una cementera. Sus empresas clientes son de los sectores del Cemento, la Automoción, el Ferrocarril y las Obras públicas.

ESTANDA suministra en todo el mundo equipamiento y servicios para la industria del Cemento, siendo su nivel de exportación del 80%.

Personas: 206 (15 mujeres y 191 hombres)



Reconocimientos:

- Certificaciones por **AENOR** en materia de Calidad y Medioambiente.





Medidas:

Permisos, Licencias y Vacaciones Flexibilidad Temporal Servicios y Beneficios

¿POR QUÉ? ESTANDA apuesta por dar respuesta a las demandas de conciliación NO contempladas por la Ley.

¿CUANDO? En el año 2008, tras la incorporación de su nuevo Director, se aprueba el "Marco del Pacto de la Empresa", en donde la Conciliación Familiar ocupa un importante lugar.

1.Permisos, Licencias y Vacaciones

- -Si al inicio o durante el disfrute de las vacaciones se encuentran en situación de baja común, el periodo de vacaciones quedará interrumpido y se podrá disfrutar dentro del año.
- -Se conceden 2 años de excedencia con reserva del puesto por cualquier circunstancia y sin requisito de antigüedad.

2.Flexibilidad Temporal

- -Flexibilidad horaria en la entrada: (de 7.30 h a 9 h).
- -Trabajo de noche voluntario: Adaptación del horario del tercer turno (de 22 h a 6 h): se intenta evitar el tercer turno a personas con personas dependientes o con potro tipo de problemática (minusvalías, mayores de 55 años, trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas en procesos de recuperación de adicciones...).
- -Ajuste de horarios de los 3 turnos: en función de las necesidades personales y elección del turno siempre que la organización del trabajo lo permita.

3. Servicios y Beneficios

-Servicio de lavandería y planchado de ropa: sugerencia desde la plantilla para evitar la carga del lavado semanal de la ropa de trabajo. Se contrata este servicio a otra empresa comprometida con personas en riesgo de exclusión.







- -Servicio de Comedor: con la idea de reducir tiempo al mediodía para quien quiera y aminorar dificultades de traslados y costes que supone comer lejos del hogar, en un polígono industrial.
- -Apoyo económico: a quienes cuentan con hijos o hijas con discapacidad física o psíquica.
- -Se abona el uso del trasporte público cuando este sea el medio habitual de desplazamiento.
- -Concesión de préstamos, becas de estudios o para asuntos médicos. Se va descontando de la nómina en 3 años.



Elaboración: A través de la inquietud desde la nueva Dirección por ofrecer medidas por encima de la normativa y satisfacer las necesidades de la plantilla. Participaron los sindicatos.



Difusión: En el Marco del Pacto de Empresa de 2009.



Mejoras: Se prevé la gestión de las medidas de forma sistemática en un futuro. Actualmente las mejoras se trabajan a nivel individual.



Recursos: El coste de la contratación del servicio de lavandería. Futuro coste de la puesta en marcha del comedor. Coste de las ayudas económicas al transporte, a familias con menores con discapacidad.

Inversión económica a través de los préstamos que se ofrecen.

Resultados:

- -3 mujeres y 1 hombre, con puestos técnicos, se acogen a reducción de jornada.
- -2 hombres, personal técnico, se acogen al ajuste de cambio de turnos.
- -1 mujer, puesto administrativo y 2 hombres, jefaturas, se acogen a la jornada flexible.



Ventajas:

- •Reduce claramente el absentismo.
- •Aumenta la motivación del personal.
- •El turno de noche voluntario facilità la atención nocturna a las personas dependientes que tengan en sus familias.
- •Aumenta el compromiso con el proyecto de empresa.
- •Menos estrés en la empresa en cuanto a cumplir horarios: lo importante es hacer bien las cosas.



Inconvenientes:

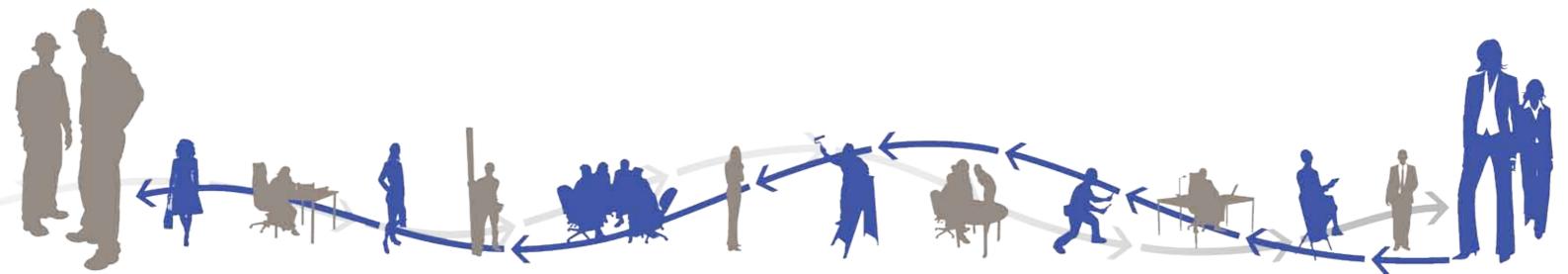
•Necesidad de marcar bien las pautas desde la Dirección: si se dispara la demanda de no hacer el tercer turno, puede acarrear problemas.

FRASE EMPRESA

"La conciliación familiar y laboral es compatible con el rendimiento y eficacia de la empresa."

FRASE TRABAJADORA

"He tenido mucha suerte porque esto no lo hay en otras empresas. Me han ayudado mucho. Hay más tranquilidad, se trabaja mejor y vengo más contenta."





Persona de contacto: Dña. Rosa Peña Inés

Responsable de Relaciones Laborales

personal@askora.com

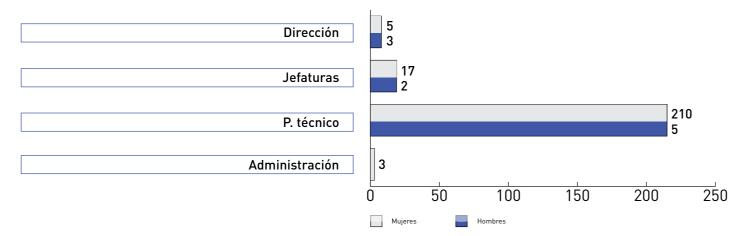
Edificio CEMEI c/ Portuetxe 23B (0f.3-13) 20018 Donostia – San Sebastián Gipuzkoa Tel.: 943 317 036 e-mail: info@askora.com - www.askora.com

ASKORA nació en octubre de 2005. Cuenta con un total de 245 personas en plantilla, de las cuales el 96% son mujeres (235).

Ofrece servicios integrales de alimentación, limpieza, atención geriátrica y monitoraje para todo tipo de colectivos. Entre sus clientes hay colegios, residencias de estudiantes, empresas y centros para mayores. Busca la satisfacción de todos los centros, respondiendo a la confianza que depositan en **ASKORA**.

La sede central se encuentra en Donostia - San Sebastián y su área de actuación se distribuye entre Gipuzkoa, Bizkaia, Álava, Navarra y La Rioja.

Personas: 240 (235 mujeres y 5 hombres)



Reconocimientos:

-DONOSTIA AUZOLAN: TRABAJO FLEXIBLE PARA CONCILIAR. Reconocimiento como empresa Conciliadora y Flexible otorgado por el Ayuntamiento de Donostia- San Sebastian.





Medidas:

Flexibilidad en el tiempo Flexibilidad en el espacio Servicios familiares / personales

- ¿POR QUÉ? No es una nueva forma de gestión para ASKORA ya que ha estado implantando estas medidas desde el inicio de la empresa, es decir, es su forma de trabajar Dentro de su estrategia de gestión, sus prioridades en cuanto a materia de conciliación son:
- Mejorar la organización a través de la definición de la propia Organización y del Plan Estratégico.
- Optimizar la eficiencia en la gestión a través de las reuniones y la mejora de la comunicación.
- Posibilitar el trabajo fuera de la oficina teniendo los medios necesario para ello.
- ¿CUANDO? ASKORA lleva gestionando la Conciliación desde la creación de la empresa en el año 2005.

1.Flexibilidad en el tiempo (para toda la plantilla)

- -Adaptación de la jornada laboral y del centro de trabajo a las personas cuando entran a formar parte de **ASKORA.**
- -En las nuevas incorporaciones, se tiene en cuenta el horario de las personas para adaptar su jornada laboral, en su caso, al cuidado de personas dependientes.
- -Facilidades en los cambios de turnos y en la elección de vacaciones: En los centros de trabajo donde la jornada está repartida en varios turnos, se facilita que, en función de su situación personal, adapten el turno a sus necesidades siempre que queden cubiertos los horarios de servicio. Esta medida se adopta de forma permanente.

2.Flexibilidad en el espacio

-Tele trabajo: las gestoras/es de clientes tienen a su disposición un teléfono móvil y un portátil para evitar, si así lo requieren, su desplazamiento a las oficinas centrales y poder optimizar así el tiempo disponible. En este sentido, los portátiles tienen las prestaciones necesarias para facilitar la conexión al servidor central de ASKORA.











-Servicio de comedor: en los centros de trabajo donde se elaboran comidas existe la posibilidad gratuita de comer antes o después del servicio en función del horario de trabajo. No se tiene en cuenta la jornada de trabajo y todas las personas, independientemente del número de horas trabajadas, tienen la misma posibilidad de usar el comedor.



Elaboración: Son medidas elaboradas desde Recursos Humanos quienes mantienen reuniones con los gestores/as de clientes y estas son quienes informan de las mismas al resto de la plantilla.

Estas medidas forman parte de la cultura organizacional. No están cerradas, ya que cualquiera puede hacer una propuesta a su persona responsable directa para su análisis y posible aprobación.



Difusión: Las medidas comunes a toda la plantilla se difunden en el momento de incorporación, cuando la persona es acogida por su gestor/a de cliente. Dentro de la exposición del funcionamiento de la empresa, se explican las medidas a las que puede acogerse facilitándole el número de móvil de contacto para cualquier consulta o necesidad que le surja.

Las medidas que no son comunes a toda la plantilla (sobre todo, las excedencias o licencias especiales) se tratan de forma directa entre la persona solicitante de la medida y el Departamento de Relaciones Laborales.



Mejoras: Todas las medidas están sujetas a un compromiso de mejora continua por parte de Recursos Humanos.

Además, al tener una comunicación directa entre la persona que se acoge a la medida y el Dpto. de Relaciones Laborales, hay una preocupación constante por conocer el grado de satisfacción y si necesita variar de alguna forma la medida.



Recursos: No ha requerido de ningún recurso ya que pertenece a la gestión de las personas que trabajan en **ASKORA.**

Resultados:

- -Se tiene un índice de rotación de personas muy bajo.
- -El 20% de las mujeres de la plantilla (monitoras, cocineras y limpiadoras) y de un amplio abanico de edades se ha acogido a excedencias o a licencias especiales para el cuidado de personas dependientes.
- -7 de cada 10 mujeres hacen uso del servicio de comedor de la empresa frente a 4 de cada 10 hombres.
- -El 100% de la plantilla tiene adaptada su jornada laboral a sus propias necesidades personales, pudiendo incluso en algunos casos repartir la jornada laboral con otra persona.

Ventajas:

- •Alta satisfacción de las personas.
- •Se incrementa la fidelidad de las personas trabajadoras de **ASKORA,** y, consecuentemente, la satisfacción de los clientes.
- •Las mujeres vienen a trabajar con mejor ánimo y más a gusto.
- Hay un índice muy bajo de absentismo laboral y de rotación de personas.

Inconvenientes:

- •No se aprecian aspectos negativos en cuanto a la gestión de las personas, ya que se piensa que es el camino a seguir.
- •Puede ocurrir, que en casos puntuales, donde los servicios de comedor de los centros tienen que estar cubiertos, si una persona falta o llega tarde, el equipo tiene que reorganizar el trabajo.

FRASE EMPRESA

"Trabajar la conciliación es una forma de mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en **ASKORA.** Se produce un equilibrio entre vida familiar y vida profesional que se traduce en una mayor satisfacción en el trabajo."

FRASE TRABAJADORA

"La posibilidad de trabajar de esta forma me facilita mucho la vida, estás menos estresada y te puedes centrar mejor en las responsabilidades que tienes tanto en el propio trabajo como en casa."





ConfeBask

Gran Vía 45-2º 48011 Bilbao Tf.: 94 402 13 31 - Fax: 94 402 13 33